

Marja Välimaa

Positiivinen haaste

Kokemuksia työyhteisön monikulttuuristumisesta työyhteisön näkökulmasta

Opinnäytetyö

Kevät 2015

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi AMK

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Tutkinto-ohjelma: Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi AMK

Tekijä: Marja Välimaa

Työn nimi: Positiivinen haaste - Kokemuksia työyhteisön monikulttuuristumisesta työyhteisön näkökulmasta

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi

Vuosi: 2015

Sivumäärä: 94

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia millaisia kokemuksia monikulttuuristuminen on luonut terveydenhuollon organisaatioissa työskenteleville työyhteisöille. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten työyhteisöt kokivat kulttuurisen monimuotoistumisen työperäisten maahanmuuttajien tullessa osaksi heidän työyhteisöjään. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella sitä, miten työyhteisöt suhtautuivat monikulttuurisuuteen ja millaisia ajatuksia työperäinen maahanmuutto heissä herättää. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Adelante-projektin (ESR) kanssa, joka rekrytoi yhdessä perusterveydenhuollon organisaatioiden työnantajien kanssa eurooppalaisia terveydenhuollon ammattilaisia Etelä-Pohjanmaalle.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus koostuu kolmesta osasta. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan työvoimapulaa sosiaali- ja terveysalalla sekä työvoimapulaa helpottavia keinoja. Toisessa osassa avataan monikulttuurisuutta ja siihen liittyviä käsitteitä. Kolmas osa avaa työn arkeen liittyviä käsitteitä, joiksi tässä opinnäytetyössä rajataan esimerkiksi vuorovaikutus ja työhyvinvointi. Opinnäytetyö toteutettiin käyttäen sekä laadullista, että määrällistä tutkimusotetta. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisen kyselyn ja haastatteluiden avulla.

Tutkimuksesta tärkeimpänä tutkimustuloksena nousi se, että monikulttuuristuminen nähtiin pääasiassa positiivisena, vaikka se onkin luonut lisätyötä työyhteisöihin. Lisätyötä syntyy vuorovaikutuksen haasteiden myötä, jotka ovat lähtöisin rekrytoitujen puutteellisesta suomen kielen taidoista. Tutkimustulosten valossa voidaan myös todeta, että monikulttuuristuminen on vaikuttanut monikulttuurisuuteen liittyviin asenteisiin pääasiassa positiivisesti.

Avainsanat: monikulttuurisuus, työyhteisöt, kokemukset, työperäinen maahanmuutto

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Marja Välimaa

Title of thesis: Positive challenge – Work communities experiences of multiculturalization

Supervisor(s): Mirva Siltakorpi

Year: 2015

Number of pages: 94

Number of appendices: 2

The purpose of this thesis was to examine what kind of experiences multiculturalization creates in the contexts of work community in health care organizations. The goal of this study was to provide information of how the members of working community experienced the increase of cultural diversity when work-related immigrants were recruited in their workplace. This study examined the react the members of working communities had towards multiculturalism and also brought out their opinions about work-related immigration. The research was conducted in cooperation with Adelante-project, which recruits European healthcare professionals in cooperation with employers of health care organizations of Southern Ostrobothnia.

The theoretical part of this thesis deals with three main concepts: Possible Shortage of manpower in the social and health care and how to react to that, Concepts related to multiculturalism, and Working community related concepts, such as interaction and occupational well-being. The section that describes investigation gives more information on methodology. This thesis was made by using quantitative and qualitative research methods. The data in this research was collected with questionnaire via email. The questionnaire included both quantitative and qualitative questions. Interviews were also used in the collection of data.

The most significant study results are that multiculturalization was seen mostly as a positive but it had brought extra work for the working community. Extra work was seen to be caused by the communicative challenges occurring from recruited's inadequate Finnish. The results also show that by multiculturalization, the attitudes towards multiculturalism have changed to be more positive.

Keywords: multiculturalism, work community, experiences, work-related immigration

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo	6
1 JOHDANTO	8
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET.....	10
2.1 Opinnäytetyön tavoitteet	10
2.2 Yhteistyökumppanin kuvaus	11
2.3 Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen sisältö.....	13
2.4 Aikaisemmat tutkimukset	13
3 TYÖLLISYYSKYSYMYKSIÄ SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA ...	18
3.1 Väestön ikääntyminen ja sen seuraukset sosiaali- ja terveysalalla	18
3.2 Maahanmuuttostrategian linjauksia ja sille esitetty toimenpideohjelma	20
3.3 Työperäisen maahanmuuton edistämiseen tähtääviä projekteja	23
4 MONIKULTTUURISTUMINEN	25
4.1 Monikulttuurisuus	25
4.2 Akkulturaatioon muodot	27
4.3 Maahanmuutto	28
4.4 Työperäinen maahanmuutto	30
5 TYÖN ARJESSA.....	32
5.1 Työyhteisö	32
5.2 Työhyvinvointi	34
5.3 Monikulttuurinen työyhteisö	35
5.4 Vuorovaikutus monikulttuurisessa työyhteisössä	37
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	40
6.1 Tutkimustehtävä.....	40
6.2 Laadullinen ja määrällinen tutkimus	41
6.3 Sähköinen kysely	43
6.4 Haastattelut.....	44
6.5 Analyysin toteutus.....	45

6.6 Tutkimuksen reliaabelius ja validius	47
6.7 Eettisyys opinnäytetyössä.....	48
7 TULOKSET	51
7.1 Yleinen kokemus työyhteisön monikulttuuristumisesta	52
7.2 Vuorovaikutus: yhteinen kieli	52
7.3 Monikulttuurisuus työn arjessa.....	55
7.4 Suhtautuminen monikulttuurisuuteen	60
7.5 Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta	68
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	72
8.1 Yleinen kokemus työyhteisön monikulttuuristumisesta	72
8.2 Vuorovaikutus: Yhteinen kieli	73
8.3 Monikulttuurisuus työn arjessa.....	74
8.4 Suhtautuminen monikulttuurisuuteen	75
8.5 Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta	77
9 Pohdinta.....	78
LÄHTEET	80
LIITTEET	87

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kuntien sosiaali- ja terveyspalveluja henkilöstö sukupuolen mukaan, sekä iän keskiarvo vuosina 1990, 1995, 2000, 2005, 2010-2013 (Tilastokeskus).....	19
Kuvio 2. Sosiaali- ja terveysalan työllisten sekä kaikkien työllisten ikäjakauma vuonna 2011(Tilastokeskus).....	20
Kuvio 3. Akkulturaation muodot (Berry 1992, Forsander 2001, 37 mukaan).....	27
Kuvio 4. Vuosittainen maahanmuutto Suomeen vuosina 1988-2012 (Tilastokeskus).....	30
Kuvio 5. Toimivan työyhteisön tukirakenne (Järvinen, 85).	33
Kuvio 6. Opinnäytetyön aineisto rakentuu laadullisesta ja määrällisestä aineistosta	51
Kuvio 7. Yhteenveto: Vuorovaikutus - yhteinen kieli	55
Kuvio 8. Monikulttuurisuus vaikuttaa potilastyöhön.....	58
Kuvio 9. Monikulttuurisuuden vaikutukset potilastyöhön ovat pääasiassa positiivisia	58
Kuvio 10. Yhteenveto: Monikulttuurisuus työn arjessa.....	60
Kuvio 11. Maahanmuuttajan lähestyminen työyhteisössä tapahtuneen monikulttuuristumisen jälkeen.....	61
Kuvio 12. Monikulttuurisuudella on ollut vaikutusta työyhteisöön.....	62
Kuvio 13. Monikulttuurisuuden vaikutus on ollut pääasiassa positiivinen.....	62
Kuvio 14. Suvaitsevaisuus on lisääntynyt työpaikalla	64
Kuvio 15. Koettu muutos avoimuudessa monikulttuuristumisen jälkeen	64
Kuvio 16. Monikulttuuristumisen luomat voimavarat yleisesti ja omassa työyhteisössä	66

Kuvio 17. Toive työyhteisön monikulttuurisuudesta ennen ja jälkeen monikulttuuristumisen	67
Kuvio 18. Yhteenveto: Suhtautuminen monikulttuurisuuteen	68
Kuvio 19. Työperäinen maahanmuutto vastaa työyhteisön tarpeita	69
Kuvio 20. Etelä-Pohjanmaan työperäisen maahanmuuton tarve perusterveydenhuollossa.	70
Kuvio 21. Yhteenveto: Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta.....	71
 Taulukko 1. Maahanmuuttopyrähdys vuosina 1990-2010 (Martikainen, Saari & Korkeasaari 2013, 38).....	29

1. JOHDANTO

Keisalan (2012, 11) mukaan työelämän kansainvälistyminen nähdään välttämättömyydeksi useilla aloilla työvoiman saatavuuden ja kilpailukyvyn kehittymisen vuoksi. Työelämä, ja yleisesti ottaen yhteiskunta, monimuotoistuvat. Lahti (2014, 52–53) toteaa työvoimapulan voivan olla yksi muutoksen tarpeen aiheuttajista. Tilanne voi olla hänen mukaansa se, että työntekijöitä ei yksinkertaisesti ole tai aliarvostetulle työlle ei löydy suomalaisia tekijöitä. Työvoimapulaa paikkaamaan palkataan siis ammattitaitoisia ihmisiä, jotka ovat valmiita tekemään kyseistä työtä. Puhuttaessa hallitusta muutoksesta, Lahti näkee pakon olevan haastava lähtökohhta. Soraisen (2007, 18–19) mukaan organisaatioiden työyhteisöt kehittyvät monikulttuurisiksi monesta lähtökohdasta. Hänen mukaansa muun muassa talouden globalisoituminen, rakennemuutokset ja kansainvälinen muuttoliike lisäävät tätä kehitystä. Useat organisaatiot ovat myös tarkoitushakuisesti lisänneet kulttuurista monimuotoisuuttaan. Suomen haasteet matkalla vetovoimaisemmaksi työvoiman maahanmuuton maaksi ovat Soraisen mukaan muutamat Suomen ominaispiirteet. Ilmaston kylmyys ja kielen harvinaisuus ovat niin kutsuttuja ”työntötekijöitä”, jotka voivat olla ulkomaisten työntekijöiden näkökulmasta negatiivisia. Näiden tekijöiden vuoksi, vetotekijänä voisi hänen mukaansa toimia kulttuurisesti kompetentti työyhteisö, johon työntekijän on helpompi tulla.

Opinnäytetyön kohteena on useampia perusterveydenhuollon työyhteisöjä, joihin on palkattu työperäisesti maahanmuuttaneita terveydenhuollon ammattilaisia. Työyhteisöihin rekrytoitiin espanjalaisia sairaanhoitajia vuosina 2013 ja 2014. Työn tarkoituksena on selvittää miten työyhteisöt ovat kokeneet monikulttuuristumisen, millaisia kokemuksia se on heille luonut. Yhteistyökumppanina opinnäytetyölle toimii Adelante-projekti (ESR). Adelante on kansainvälisen rekrytoinnin projekti, joka rekrytoi yhteistyössä työnantajien kanssa eurooppalaisia terveydenhuollon ammattilaisia eteläpohjalaisiin perusterveydenhuollon organisaatioihin.

Paasivaara ja Nikkilä (2010, 56, 63-64) määrittelevät työyhteisön lyhyesti joukoksi henkilöitä, jotka työskentelevät yhdessä ja toteuttavat perustehtävää. Työyhteisössä näkyvä työyhteisökulttuuri on heidän mukaansa aineeton ilmiö, joka muuttuu vuorovaikutuksen seurauksena. Opinnäytetyön tavoitteena on nostaa yhteisön ääni kuulu-

viin yhtenä näkökulmana monikulttuurisen työyhteisön kehittämistyössä. Toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö tukee työntekijöiden arjen hyvinvointia, mutta on myös tuottavampi. Opinnäytetyö tuo esiin monikulttuuristumisen tuomia kokemuksia ja kertoo omaa tarinaansa sen mahdollisista vaikutuksista.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on jakautunut kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa käsitellään väestön ikääntymistä Suomen tulevaisuuden haasteena ja sen vaikutuksia sosiaali- ja terveysalan työllisyyteen mahdollisena työvoimapulana. Yhtenä vaihtoehtona haasteeseen vastaamisessa on pidetty maahanmuuttoa työvoimaa lisäävänä tekijänä. Opinnäytetyön toinen osa käsittelee monikulttuurisuuteen liittyviä teemoja. Avataan monikulttuurisuus-käsitettä, akkulturaatiota, maahanmuuttoa ilmiönä ja keskitytään sen jälkeen työperäisen maahanmuuton erityispiirteisiin. Kolmas teoriaosuus käsittelee työelämää, josta nostetaan esiin aiheita työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyen. Lopuksi käydään läpi teoriaosuuksia yhdistävää monikulttuuriseen työyhteisöön liittyviä seikkoja ja avataan vuorovaikutuksen käsitettä ja sen erityispiirteitä monikulttuurisessa työyhteisössä. Teoreettisen osuuden jälkeen tutkimusosiossa avataan sitä, miten tutkimus on toteutettu. Tulossion tavoitteena on esitellä se materiaali, mitä tutkimusmenetelmillä kerättiin, rajaten se opinnäytetyön tutkimuskysymysten ympärille. Tulosten ja teorian pohjalta muodostuneet päätelmät kerätään johtopäätöksiin, joiden jälkeen esitetään pohdinta työstä sekä esitetään mahdolliset jatkotutkimusaiheet.

2. OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Kiinnostus opinnäytetyön aihetta kohtaan heräsi tehdessäni sosionomi (AMK) opintoihin kuuluvaa Toiminnan organisoimisen, johtamisen ja kehittämisen menetelmät -harjoittelua Adelante – projektissa (ESR) syksyllä 2013. Harjoittelun aikana pääsin aivan projektin ytimeen ja sain tehdä pienimuotoisen kyselytutkimuksen työyhteisöille, joihin oli rekrytoitu espanjalaisia sairaanhoitajia. Kyselyn aiheena oli projektin kautta tulleet kokemukset ja opit. Työyhteisön näkökulma jäi kiinnostamaan. Tässä kappaleessa käyn lyhyesti läpi opinnäytetyön taustaa ja tavoitteita, kerron yhteistyökumppanista ja selvennän opinnäytetyön teoreettista viitekehystä. Lopuksi tarkastelen aiheista tehtyjä tutkimuksia ja julkaisuja.

3.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda monikulttuuristen työyhteisöjen ääntä kuuluviin. Ideana oli selvittää millaisia kokemuksia työyhteisön monikulttuuristuminen on tuonut työyhteisön jäsenille. Opinnäytetyön yhteistyökumppanin, Adelante -projektin (ESR), kautta vuosina 2013 ja 2014 rekrytoitujen sairaanhoitajien työyhteisöt ovat olleet haastattelujen ja kyselyn kohderyhmänä. Monikulttuurisia työyhteisöjä on tutkittu ennenkin, mutta näkökulmaksi niihin on usein valittu maahanmuuttajien tai työnantajien näkökulma.

Suomessa tulevaisuuden uhkakuvana nähdään mahdollinen työvoimapula ja yhtenä vastauksena tähän haasteeseen ehdotetaan työperäisen maahanmuuton kehittämistä ja siihen kannustamista. Tulevaisuudessa työyhteisöt tulevat hyvin todennäköisesti olemaan entistä monikulttuurisempia ja siksi onkin tärkeää tuoda olemassa olevia kokemuksia esiin kehittämistä ajatellen. Työyhteisön hyvinvointi on tärkeä teema ja hyvinvoiva työyhteisö saatetaan kokea vetovoimaisempana työpaikkana. Työn tavoitteena on lisätä tietoa, jota voitaneen hyödyntää näkökulmana monikulttuurisen työyhteisön kehittämistyössä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys on

1. Millaisia kokemuksia työyhteisön monikulttuuristuminen on luonut?

- suhtautuminen monikulttuurisuuteen
- suvaitsevaisuus ja ennakoluulot
- ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta

Tutkimuskysymyksen alakysymykset ovat muokkautuneet Adelante -projektille esitettyjä laadullisia vaikutuksia huomioiden. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös sitä, miten näkökulmat laadullisiin vaikutuksiin liittyen nousevat esiin kokemuksista. Laadullisiksi vaikutuksiksi projektille on asetettu seuraavia tavoitteita: Yleinen ymmärrys maahanmuuton tarpeellisuudesta ja hyödyistä, Monikulttuurisuuden luoma rikkaus niin työyhteisöissä kuin potilastyössä, Ymmärretään työperäisen maahanmuuton luomat hyödyt ja Havaitaan kuinka avoimuus ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt. Opinnäytetyön tarkastelusta rajataan pois projektille esitetty laadullinen vaikutus Yleinen ymmärrys maahanmuuton tarpeellisuudesta ja hyödyistä. Tämä sen vuoksi, että maahanmuutto itsessään on hyvin moninainen ja laaja kokonaisuus. Jotta aihetta pystyisi käsittelemään tarpeeksi laajasti, sen tulisi olla pääaiheena opinnäytetyössä.

Opinnäytetyössä työssä tuodaan sosionomi (AMK) osaamisen näkökulmasta tietoa yhteiskunnallisen ilmiön vaikutuksesta yhteisöön. Monikulttuuristumista tapahtuu kaikilla yhteiskunnan sektoreilla ja se tuo mukanaan sekä uusia voimavaroja, että haasteita. Voimavarojen valjastaminen yhteisön hyväksi on myös yhteiskunnallinen etu. Haasteiden huomioiminen ja ennakoiminen voi ennaltaehkäistä yhteisön kuormitusta ja näin ollen parantaa myös yksilöiden hyvinvointia. Työssä koettu hyvinvointi tukee yksilöä myös muilla elämän osa-alueilla. Hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö on myös tuottavampi yksikkö, kuin yhteisö, jossa haasteet kasvavat liian suuriksi.

3.2 Yhteistyökumppanin kuvaus

Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Adelante – projektin (ESR) kanssa. Adelante on kansainvälisen rekrytoinnin projekti, joka rekrytoi yhdessä seitsemän perusterveydenhuollon työnantajan kanssa eurooppalaisia terveydenhuollon ammattilaisia, esimerkiksi espanjalaisia sairaanhoitajia, Etelä-Pohjanmaalle. Toiminnan tavoitteena on

helpottaa organisaation alueen ammattilaisten rekrytointia nyt ja tulevaisuudessa. Projekti etsii keinoja vastata tulevaisuuden työvoimapulaan erilaisten työperäisen maahanmuuton rekrytointimallien kartoituksen ja testauksen kautta. (Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä.) Projektipäällikkö Lammelan (2015) mukaan rekrytointimallien rakentamisessa on huomioitu yksilön, yhteisön, organisaation sekä kulttuurien väliset erot. Hän kertoo Adelante -projektin keskeisimpien toimintamuotojen olevan lähtömaakoulutukset, perehdytystilaisuudet, työkokoukset ja työyhteisövalmennukset. Lammelan mukaan alueellisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti toimivan projektin eri toimintamuotoja on räätälöity asiakaslähtöisesti.

Projektiin osallistuneita valmennettiin eri tavoin. Rekrytoituille järjestettiin lähtömaassa sekä suomen kielen lähtömaakoulutus, että suomalaiseen työelämään valmentavia tilaisuuksia. Vastaanottavia työyhteisöjä valmennettiin monikulttuurisuuteen taas työyhteisövalmennusten ja työkokousten keinoin. Aikavälillä 1.11.2012–31.8.2015 toimivan projektin kokonaistavoitteena on rekrytoida 40 terveydenhuollon ammattilaista. Sairaanhoidajia oli rekrytoitu kesäkuun 2014 loppuun mennessä 19. Tämän jälkeen projektin kanssa yhteistyössä on rekrytoitu viisi hammaslääkärinä, lääkäri, psykologi ja sairaanhoitaja. Tällä hetkellä kolme lääkäriä on vielä aloittamassa työnsä projektin myötä. (Lammela 2015.)

ESR-projekteille asetetaan projektisuunnitelman teon yhteydessä tavoitteita laadullisiksi vaikutuksiksi. Näillä tarkoitetaan pitkäkestoisia muutoksia, joita projekti on aikaansaava. (ESR, Eura2007.) Projektisuunnitelmassa Adelante – projektille laadullisiksi vaikutuksiksi on asetettu neljä tavoitetta: Yleinen ymmärrys maahanmuuton tarpeellisuudesta ja hyödyistä, Monikulttuurisuuden luoma rikkaus niin työyhteisöissä kuin potilastyössä, Ymmärretään työperäisen maahanmuuton luomat hyödyt ja Havaitaan kuinka avoimuus ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös sitä, miten nämä teemat nousevat esiin työyhteisöjen kokemuksista.

Projekti on aloitettu yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan perusterveydenhuollon organisaatioiden kanssa ja nämä toimijat ovat Järvi-Pohjanmaan yhteistoiminta-alue, Kuusiokuntien terveystyöntekijäyhtymä, JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, Kuntayhtymä Kaksineuvoinen, Lapuan ja Seinäjoen kaupungit sekä Suupohjan perus-

palveluliikelaitoskuntayhtymä. Projektia hallinnoi Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä ja sen rahoituksesta vastaa Euroopan sosiaalirahasto ESR. (Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä.)

3.2 Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen sisältö

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on jakautunut kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa käsitellään väestön ikääntymistä Suomen tulevaisuuden haasteena ja sen vaikutuksia sosiaali- ja terveysalan työllisyyteen mahdollisena työvoimapulana. Yhtenä näkökulmana haasteeseen vastaamisessa on pidetty maahanmuuttoa työvoimaa lisäävänä tekijänä. Työssä kerrotaan hallituksen maahanmuuttostrategiasta ja esitellään strategialle laaditun toimenpideohjelman sisältöä pääpiirteittäin. Esittelyssä on myös muutamia kansainvälisen rekrytoinnin edistämiseen tähtääviä projekteja. Opinnäytetyön toinen osa käsittelee monikulttuurisuuden liittyviä teemoja. Monikulttuurisuus-käsitettä avataan ja se rajataan opinnäytetyössä käsiteltävään muotoon. Akkulturaation muotojen avaamisessa käytetään Berryn nelikenttäistä tapaa ymmärtää ryhmien kohtaaminen. Maahanmuuttoa käsitellään ilmiönä ja keskitytään sen jälkeen työperäisen maahanmuuton erityispiirteisiin. Kolmas teoriaosuus käsittelee työelämää, josta nostetaan esiin aiheita työyhteisöön ja työhyvinvointiin liittyen. Lopuksi käydään läpi teoriaosuuksia yhdistävää monikulttuurisen työyhteisöön liittyviä seikkoja ja avataan vuorovaikutuksen käsitettä ja sen erityispiirteitä monikulttuurisessa työyhteisössä. Teoriaosuus antaa lukijalle tietoa ilmiöistä opinnäytetyön aiheen taustalla ja esittää teoriaa, johon peilataan tulososion jälkeisessä johtopäätös-osiossa.

3.2 Aikaisemmat tutkimukset

Opinnäytetyöni tarkastelee työyhteisöä, johon on tullut työperäisiä maahanmuuttajia. Tarkastelun kohteena on se, miten he ovat kokeneet monikulttuurisen muutoksen. Työyhteisö on erityisesti terveydenhuollon työyhteisö, jossa ollaan tekemisissä myös asiakkaiden kanssa ja tehdään paljon tiimityötä. Yksi tärkeimmistä työskentelyn välineistä on suullinen ilmaisu. Seuraavassa esitellään aiheesta tehtyjä tutkimuksia, joissa kokemusten kokija-näkökulmana on esimiesten näkökulmia ja työyhteisöjen

näkökulmia. Tutkimuksissa tuotiin esiin sekä kokemuksia, että asenteita, joita on syntynyt monikulttuurisissa työyhteisöissä työskenneltäessä.

Keisalan (2012, 7) julkaisu Monikulttuurisen työyhteisön viestintä on *Kulttuurien välinen viestintä työyhteisössä* -tutkimuksen kirjallinen tuotos. Tutkimuksen toteuttajana toimi Tampereen yliopiston kasvatustieteiden yksikkö vuonna 2011. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten kolmessa erilaisessa työyhteisössä kulttuurien välisessä viestinnässä käytettäviä vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin taitoja voidaan kehittää. Tapaustutkimuksessa on tutkittu ICT-alan, sosiaali- ja terveysalan sekä kolmannen asteen ammatillisen koulutuksen työyhteisöjä. Sosiaali- ja terveysalalta tutkittiin pääkaupunkiseudulle sijoittuvaa vanhustenhoitokeskusta. Keskuksessa työskentelee monimuotoiseksi kuvailtu henkilökunta, joka hoitaa pitkäaikaista hoitoa tarvitsevia ikäihmisiä. (Kulttuurien välinen viestintä työyhteisöissä, 2011.)

Tutkimuksessa haastateltiin sekä kantasuomalaisia että maahanmuuttajataustaisia haastateltavia. Keisalan mukaan tutkimuksessa nousivat esiin kieleen liittyvät haasteet. Vahva suomen kielen osaaminen nähtiin olevan monikulttuurisessa työyhteisössä hoitotyön tekemisen vaatimus. Osa haastateltavista koki suomen kielen haasteet viestinnän ainoana heikkoutena. Kantasuomalaiset kokivat tärkeänä oppimisen paikana suvaitsevaisuuden ja yhdenvertaisuuden kehittymisen - tämän nähtiin auttavan viestintää. Avoin keskustelu, kärsivällisyys, opastaminen ja kuunteleminen nähtiin tärkeinä työkaluina sujuvan viestinnän edistämisessä. Yleisesti ottaen kantasuomalaisten haastateltavien asenne maahanmuuttajia kohtaan oli positiivinen, vaikka työyhteisössä olikin stereotyyppistä ajattelua havaittavissa. Myös rasistisia asenteita ilmeni. Yleisesti myönteisten asenteiden ei kuitenkaan nähty johtavan positiiviseen ilmapiiriin. Työyhteisön jäsenet tunnistivat epäluuloisuutta, epävarmuutta ja sulkeutuneisuutta. Haasteita koettiin aiheutuvan siitä, että työtoverit eivät ehtineet tutustua usein vuokratyövoimaa edustaviin maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin. Työyhteisön viestintää nähtiin tutkimuksessa heikentävän vähäinen kanssakäyminen. Monikulttuurisen työyhteisön toimivuuteen liitettiin aktiivinen ja toimiva johtaminen. (Keisala 2012, 141–154.)

Tehyn selvityksen *Maahanmuuttajataustainen koulutettu henkilöstö sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä* tavoitteena on avata niitä haasteita, joita maahanmuut-

tajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö kohtaa Suomeen saapuessa ja työyhteisöissä. Toinen tavoite on selvittää sitä, miten monikulttuurisuuteen on työyhteisöissä varauduttu. Tutkimuksessa oli tutkittu teemaa kahdesta näkökulmasta: maahanmuuttajataustaisten hoitohenkilöstön ja hoitotyön johtajien ja esimiesten. (Koivuniemi, 2012, 4.) Esimiehet nostivat haasteeksi työyhteisöissä kielitaidon. Kielitaidon nähtiin olevan päivittäisessä kanssakäymisessä hyvä, mutta ammatillisessa vuorovaikutuksessa koettiin olevan ongelmia. Vastanneista esimiehistä 78 % (=36) tunnisti seikkoja, jotka haastavat työyhteisön sisäistä yhteistyötä. Näiksi seikoiksi nimettiin kielitaitoon ja kulttuurieroihin liittyvät teemat. Syrjintätapauksia olivat tunnistanneet 17 % (n=8) vastanneista, ja syrjintää oli tapahtunut asiakkaiden, omaisten, esimiesten ja muun työyhteisön toimesta. Vapaassa sanassa vastaajat toivat esiin myös paljon myönteistä palautetta. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät nähtiin työteliinä, välittöminä, potilaita kunnioittavina ja työyhteisöä rikastuttavina työntekijöinä. (2012, 26–29.) Avovastauksissa sekä hoitohenkilöstö, että hoitotyön johtajat ja esimiehet näkivät puutteellisen ammattikielen potilasturvallisuutta vaarantavana tekijänä ja myös hidasteena työyhteisöön integroitumisessa. (2012, 39.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) teettämässä tutkimuksessa *Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa: haasteet ja mahdollisuudet* nousi esiin esimiesten yleinen huoli ulkomaalaistaustaisten hoitajien suomen kielen taidoista. Puhekieli nähtiin hoitotyössä tärkeänä työvälineenä ja hoitajan kielitaito oli potilasnäkökulmastakin olennaista. Joihinkin työyhteisöihin oli palkattu useampia ulkomaalaistaustaisia hoitajia lyhyellä aikavälillä: tästä nähtiin seuraavan kahdenlaisia seurauksia. Toisaalta nähtiin hyvänä että he mahdollisesti toimivat toisilleen tukena suomen kielen kehittämisessä, mutta toisaalta tämä saattoi myös haastaa kielitaidon kehittymisen. (Aalto ym., 2012, 56.) Esimiesten mukaan suomalaisten hoitotyönkäytännöt valittiin pääasiallisiksi toimintamuodoiksi työn toteutuksessa, mutta monilta osin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kokemukset ja osaaminen nähtiin sekä etuna että rikkautena (2012, 73). Hoitajien esimiehet näkivät, että kokemus muista maista kotoisin olevien työntekijöiden kanssa työskentelystä valmistaa ja totuttaa työyhteisöjä tähän jatkossakin. Työyhteisön suomalaisten työntekijöiden huoli kohdistui esimiesten mukaan ensisijaisesti kielen haasteisiin, jotka nousevat esiin käytännön hoitotyön toteuttamisessa. Potilaiden ja omaisten nähtiin suhtautuvan esimiesten kokemusten mukaan pääosin positiivisesti ulkomaalaistaustaisiin hoita-

jiin. (2012, 75.) Esimiehet näkivät monikulttuurisen työyhteisön rikkautena ja painottivat suvaitsevaisuuden tärkeyttä. Tutkimuksessa saatujen tutkimustuloksien mukaan ulkomaalaistaustaisten nähtiin olevan rikkaus työyhteisölle ja tuovan lisää tietoa monikulttuurisuudesta. (2012, 101.)

Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisöissä tutkimus oli osa toteutettua ETMO -hanketta, jossa oli mukana 16 organisaatiota. Toimialoittain ja kokoluokittain vaihdelleet organisaatiot sijoittuvat pääkaupunkiseudulle ja Turun alueelle. Tutkimus aineistoa kerättiin kaikista hankkeessa mukana olleista organisaatiosta laadullisin ja määrällisin menetelmin kyselylomakkeiden ja haastattelujen avulla. Kaksiosaisen kartoituksen alkukartoitus tehtiin 1.5.2002–31.12.2002 ja jälkikartoitus syksyllä 2004. Molemmissa kartoituksissa käytettiin samanlaisia aineistonkeruumenetelmiä. (Juuti, 2005, 21.)

Tutkimuksen mukaan kahden kartoituskerran väliset muutokset vastaajien arvioinneista monikulttuurisuuden myönteiseen kehittymiseen vahvistuivat. Monikulttuurisuuden kehittämisessä oli tapahtunut vastaajien mukaan pääosin myönteisiä muutoksia. Työtovereiden suhtautuminen maahanmuuttajiin arvioitiin tapahtuneen myönteistä muutosta 60 % vastanneista. Kantaväestön ja maahanmuuttajien väliset suhteet olivat parantuneet 58 % mielestä. Yhtä suotuisasti eivät olleet kuitenkaan muuttaneet maahanmuuttajien palkkaamiseen (51 %) ja työsuhteiden vakinaistamiseen (42 %) liittyneet teemat. (2005, 105.)

Haastateltujen näkemykset työtovereiden suhtautumisesta maahanmuuttajiin tarkasteltiin tutkimuksessa ilmenneen samanlaisuuspuheen kautta. Työtovereiden hyväksyminen samanlaisuuspuheen näkökulmasta riippui siitä, miten työtä tehtiin, ei niinkään siitä, kuka töihin tuli. Ristiriitaa samanlaisuuspuheeseen tuottivat jotkut haastateltujen esiin tuomat näkökulmat. Maahanmuuttajien työsuoritusta saatettiin kuvata heikommaksi kuin kantasuomalaisten – näin maahanmuuttajat asetettiin argumentin keinoin alisteiseen asemaan. Kantasuomalaisten iän merkitys suhtautumisessa nostettiin joissain haastatteluissa esiin – nähtiin, että kantasuomalaisten ikä ja sen myötä tietyntyyppisten ajattelumallien omaksuminen olisi ollut jonkinlainen este yhteistyön sujumiselle. Haastatellut myönsivät myös rasistisia ajatuksia esiintyvän työyhteisöissä. Rasismia saattoi esiintyä esimerkiksi käytetyissä huumorin keinoissa. (2005, 79.)

Vuorovaikutuksen perusarvoja, avoimuutta ja luottamusta, kartoitettiin myös tutkimuksessa. Avoimuutta löytyi tutkimusten mukaan ryhmien väliltä, ja avoimuuden astetta kantaväestö - maahanmuuttajat arvioitiin olevan melko korkealla tasolla. Esimerkiksi noin kaksi kolmannesta kantaväestöön kuuluvista näki suomalaisille olevan helppoa lähestyä maahanmuuttajia työpaikalla. Kuitenkin luottamuksen suhteen löytyi kehitettävää. Noin kaksi viidesosaa kantaväestöön kuuluvista näki suomalaisten luottavan työpaikalla maahanmuuttajiin. Jopa yksi neljäsosa vastaajista näki, ettei luottamusta ollut. (2005, 47.)

Valtaosa kantaväestön edustajista oli tutkimuksen mukaan sitä mieltä, että vuorovaikutus eri kulttuurien välillä on hedelmällistä, kaksi kolmannesta näki maahanmuuttajien rikastuttavan työyhteisöä. Vastaukset osoittivat kantaväestön ideatasolla näkevän ihanteellisena maahanmuuttajien integroitumisen. Käytännössä integraatio ei toteudu kuitenkaan toivotulla tavalla. Tutkimustulokset tukivat kantasuomalaisten näkevän akkulturaation muodoista assimilaatiota, eli sulautumista, toivotuimpana. (2005, 40–41.)

3. TYÖLLISYYSKYSYMYKSIÄ SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

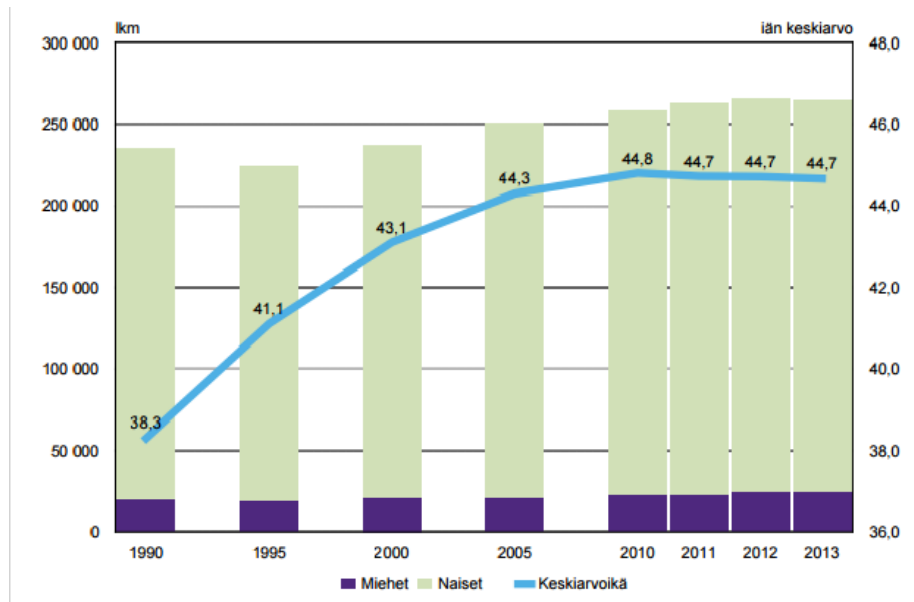
Tässä kappaleessa käsitellään lyhyesti ennusteita tulevaisuuden haasteista, jotka rajataan opinnäytetyössäni käsittelemään väestön ikääntymistä. Tarkastellaan ilmiötä ja sille esitettyjä seurauksia, sekä niitä tapoja, joilla tähän haasteeseen pyritään vastaamaan. Selvitetään hallituksen maahanmuuttostrategian ja sille esitetyn toimeenpano-ohjelman sekä esitellään muutaman työperäisen maahanmuuton edistämistä tavoittelevan projektin edellä esitellyn Adelante -projektin lisäksi.

3.1 Väestön ikääntyminen ja sen seuraukset sosiaali- ja terveysalalla

Tulevaisuudesta esitetään useita erilaisia skenaarioita ja yksi niistä on Vähämäen (2007, 243–244) mukaan väestön ikääntyminen. Hän kirjoittaa, että vuonna 2015 Suomen työväestön määrä kääntyy laskuun kun työikäisten osuus vähenee ja ikäihmisten määrä aloittaa nopean kasvun. Hänen mukaansa sosiaali- ja terveyspalvelujen tarve lähtee nopeaan kasvuun väestön ikääntyessä ja tulevaisuutta uhkaa työvoimapula suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Vähämäki toteaa, että työvoiman siirtyessä eläkkeelle ja näin ollen pois työmarkkinoilta, nuorten työmarkkinoille tulevien työntekijöiden määrä ei riitä täyttämään työntekijävajetta. Hänen mukaansa seuraavan 30 vuoden aikana 65-vuotiaiden määrän oletetaan puolitoistakertaistuvan. Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) visio tuo esiin näkökulman Suomen erityislaatuisuudesta maana, jossa väestö ikääntyy nopeammin kuin monessa muussa maassa. Ikääntymisen vaikutukset koskevat kaikkia yhteiskunnan sektoreita. Pidentynyt elinikä haastaa sosiaalisen ja taloudellisen kestävyys- ja hyvinvoinnin rahoitusmahdollisuudet hankaloituvat. Näistä paineista huolimatta STM toteaa, että julkisen sektorin on pystyttävä tarjoamaan eläkkeet, palvelut ja muu sosiaaliturva kaikille koko Suomessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010.) Honkatukia, Ahokas ja Marttila (2010, 130) toteavat sosiaali- ja terveysalan olevan kansantalouden kehityksen kannalta avainasemassa seuraavien vuosikymmenten aikana.

Koponen, Laiho ja Tuomaala (2012) tuovat esiin Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa vuoden 2011 sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten muodostavan 16 prosenttia Suomen työllisistä. Työvoiman ikärakenne on sosiaali- ja terveysalalla heidän mu-

kaansa muita aloja korkeampi: yli 50-vuotiaista koostuvan työvoiman määrä oli alalla enemmän kuin 37 prosenttia. Alla esitettyssä kuviossa nähdään miten sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstön iän keskiarvo on viime vuosina nopeasti noussut ja jäänyt 44,7 ikävuoteen.



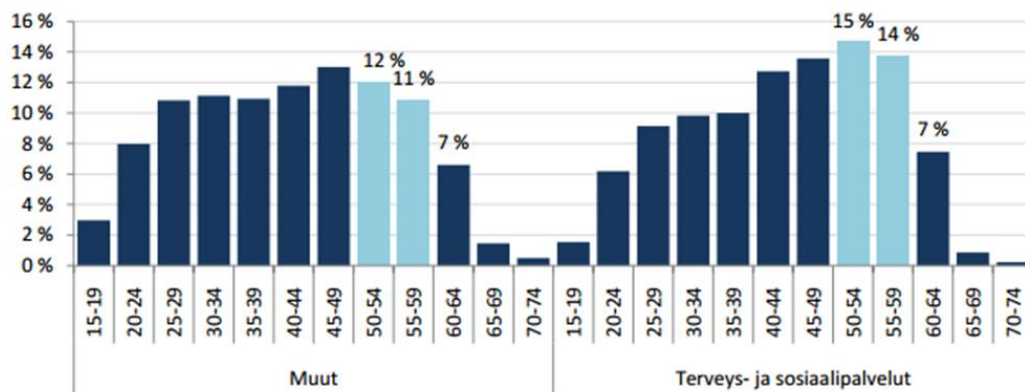
Kuvio 1. Kuntien sosiaali- ja terveyspalveluja henkilöstö sukupuolen mukaan, sekä iän keskiarvo vuosina 1990, 1995, 2000, 2005, 2010-2013 (Tilastokeskus).

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tulevaisuusskenaarion mukaan (Honkatukia ym. 2010, 28 - 29) Suomi tulee kohtaamaan vain 20 000 sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen vajeen, jos sosiaali- ja terveysalan palveluiden tarve myöhentyy viidellä vuodella, työn tuottavuus kasvaa prosentin vuosittain sekä valmistumis- ja työllistymiskertoimet nousevat. Honkatukia ym. toteavat näiden ehtojen yhtäaikaisen toteutumisen olevan kuitenkin epätodennäköistä. Koposen ym. (2012, 36) esittävätkin toiminnan tehostamisen ja palvelurakenteen muutokset tulevaisuudessa välttämättömyiksi sosiaali- ja terveysalalla. Heidän mukaansa säästöpainet, mahdollinen työvoimapula ja jatkuva kehittäminen voivat olla tulevaisuudessa vahvasti läsnä työelämässä. Monessa eri lähteessä ongelman yhdeksi ratkaisukeinoksi on esitetty maahanmuuton, ja erityisesti työperäisen maahanmuuton, tukemista (ks. Koponen ym. 2012; Honkatukia ym. 2010; Vähämäki 2007).

Palkansaajien tutkimuslaitoksen johtaja Kiander ja erikoistutkija Taimio (2009, 72-73) tuovat esiin näkökulmia liittyen hyvinvointivaltion taloudelliseen kestävyYTEEN. Heidän

tulkintansa mukaan suomalainen poliittinen retoriikka pitää väestönkehitystä suurena haasteena, mutta ehkä liiankin suurena. He tuovat esiin sen, että viimeisen sadan vuoden aikana on selvitty haastavimmistakin kriiseistä esimerkiksi sotien takia ja niistäkin selvitettiin yllättävän nopeasti. Heidän mukaansa työvoimapula ei välttämättä toteudu, sillä Suomi on ollut ennenkin orastavan työvoimapulan kynnyksellä (70-luvun alussa, 80-luvun alkupuolella ja vuosina 2007–2008) ja kuitenkin päätynyt tilanteeseen, jossa tilalle on haasteeksi tullut työttömyys. Suomi on heidän mukaansa lähes koko modernin aikansa ollut maa, jossa ongelmana on pikemminkin ollut työvoiman liikatarjonta ja vajaatyöllisyys. Heidän näkemyksensä mukaan työikäisen väestön määrä pysyy melkein muuttumattomana jos nettomaahanmuutto olisi määrältään 10 000-20 000 henkeä vuodessa, riippuen perheistä ja niiden koosta.

Seuraavalla taulukolla tuodaan esiin sosiaali- ja terveysalan työllisten ikäjakauma suhteessa muiden alojen ikäjakaumaan. Ikäjakauma on keskimääräisesti korkeampi kuin muilla aloilla.



Kuvio 2. Sosiaali- ja terveysalan työllisten sekä kaikkien työllisten ikäjakauma vuonna 2011 (Tilastokeskus).

3.2 Maahanmuuttostrategian linjauksia ja sille esitetty toimenpideohjelma

Edellä esiin tuodussa teoriassa maahanmuutto nähdään yhtenä ratkaisukeinona tulevaisuuden työvoimapulaan. Seuraavaksi esitetään pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen vuonna 2013 uudistettua maahanmuuttostrategiaa, joka on nimeltään Maahanmuuton tulevaisuus 2020 – strategia. Strategian rinnalle poimitaan sille esitetystä toimenpideohjelmaista esimerkkejä siitä, miten strategiaa lähdetään toteuttamaan. Toimenpideohjelmaan on kirjattu strategian tavoitteiden kanssa linjas-

sa olevia konkreettisia tehtäviä, joiden toteutumista on näin myös helpompi seurata. (Toimenpideohjelma 2014.)

Suomen hallituksen linjaaman maahanmuuttostrategian ajatuksena on määrittää pitkántähtäimen tavoitteita ja linjauksia maahanmuuttopolitiikalle. Strategian ydin on nähdä maahanmuuttajat aktiivisina toimijoina tulevaisuuden rakentamisessa, eikä niinkään toimenpiteiden ja palveluiden kohteina. Painotukset strategiassa keskittyvät syrjimättömyyteen ja työllisyyskysymyksiin. Strategialla on kolme tärkeää suuntalinjaa. (Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia.)

Ensimmäisen suuntalinjan, ”Suomi on turvallisesti avoin”, mukaan maahanmuutolla voidaan edistää kansainvälisten verkostojen muotoutumista ja voidaan oppia toisista kulttuureista tulevilta uusilta toimintatapoja. Maahanmuutto on nähty myös yhtenä vastauksena Suomen huoltosuhdeongelmaan. Hallituksen strategiassa todetaankin, että Suomen tulee pystyä houkuttelemaan osaavaa ja pysyvää työvoimaa työmarkkinoilleen. Avoimuudella maahanmuuttostrategiassa haetaan sitä, että näin voidaan hallita muuttoliikkeitä enemmän ja siten lisätä turvallisuutta. Hallinnalla voidaan huomioida paremmin myös yhteiskunnan kestävyys. (Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia.)

Ensimmäisen suuntaviivan mukaisesti toimenpideohjelmaan on kirjattu neljä eri tehtäväkokonaisuutta. *Liikkuvuus on Suomelle mahdollisuus*; Toimenpideohjelmassa halutaan tehdä Suomesta työllistymisen kannalta vetovoimaisempaa maata. Työvoiman tarpeenennakointia ja valmiuksia ulkomailta rekrytointiin (sosiaali- ja terveysala nähdään painotetusti) tulee toimenpideohjelman mukaan kehittää. Nykyistä paremmin tulee ottaa huomioon ulkomailta työn vuoksi muuttavien perhesuhteet oleskelulupapäätöksissä ja ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia Suomessa tutkinnon suorittamisen jälkeen tulee tukea. *Paremmat valmiudet kohdata liikkuvuuteen liittyvät haasteet*; Rajaliikenteen turvallisuuden tukeminen niin kansallisilla rajoilla kuin Schengenissä nostetaan toimenpideohjelmassa tärkeäksi tehtäväksi. Kehittämisen kohteena on myös laittoman maahanmuuton ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy ja torjunta, samoin kuin ulkomaa-laisten työntekijöiden työehtojen toteutumisen tukeminen tiedotuksen ja valvonnan avulla. *Suomi kantaa vastuuta osana kansainvälistä yhteisöä*; Toimenpideohjelmassa määritetään korkeatasoisen suojelun turvaaminen jatkossakin sitä tarvitse-

ville. *Joustavampi maahanmuuttohallinto ja toimivammat menettelyt*; Maahanmuuttohallinnon työnjaon, vastuiden sekä yhteistyön tehostaminen ja selkiyttäminen on tämän toimenpidekokonaisuuden ytimenä. Näin nopeutetaan prosesseja, parannetaan työperäisesti muuttavien tilannetta ja ennaltaehkäistään oleskeluuikeudettomuuden määrää. Tavoitteena on myös tuottaa ja hyödyntää nykyistä enemmän tutkimus- ja tilastotietoa. Palveluiden kehittämisessä tullaan ottamaan nykyistä paremmin huomioon myös maahanmuuttajien tarpeet ja lähtökohdat. (Toimenpideohjelma 2014.)

Strategian toisen suuntalinjan, ”Jokainen löytää paikkansa”, mukaisesti strategiasa otetaan huomioon yksilönäkökulma. Maahanmuuttajia tuetaan heidän osaamisensa hyötyyn ottamisessa ja osallisiksi tulemistä yhteiskunnan toiminnassa. Oman paikan löytymiseen vaikuttavat suuresti kielen oppiminen, verkostojen luominen ja jokaisen henkilökohtainen elämäntilanne. Tukikeinoina strategiassa määritellään tärkeiksi kielen opetuksen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen järjestäminen. (Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia.)

Toimenpideohjelmaan on kirjattu strategian toiselle suuntalinjalle kolme asiakokonaisuutta. *Maahanmuuttajat osallisina yhteiskunnassa*; Toimenpideohjelman mukaisesti maahanmuuttajien osallistumismahdollisuuksia on tuettava väestöryhmien välisen vuorovaikutuksen tukemisen ohella. Järjestösektorille on luotava enemmän edellytyksiä tukea maahanmuuttajia ja samalla kannustetaan maahanmuuttajia järjestötyöhön osallistumisessa. *Maahanmuuttajat voivat hyödyntää osaamistaan*; Työelämään siirtymistä on tuettava tarjoamalla mahdollisuuksia kielikoulutuksiin, parannettava sujuvuutta koulutuksesta työelämään siirtyessä ja valmistamalla työelämää maahanmuuttajien vastaanottamiseen. Monimuotoisuusjohtamista ja asenneilmapiirin kehittämistä työpaikoilla on ohjelman mukaisesti tuettava. *Palvelut tukevat kotoutumista*; Kokonaisuuden tavoitteena on tukea maahanmuuttajien kotoutumista aivan heidän alkutaipaleeltaan asti laadukkaalla ohjauksella ja neuvonnalla. Perheille tarjotaan ohjelman mukaisesti enemmän tukea ja myös työelämän ulkopuolelle jääville esitetään ja tuotetaan osallistumismahdollisuuksia. (Toimenpideohjelma 2014.)

Strategia kolmannen suuntalinjan, ”Moninaisuus on arkea”, tärkeiksi näkökulmiksi strategiassa koetaan hyvinvoinnista huolehtiminen ja syrjinnän kitkeminen. Suun-

talinjassa todetaan myös, että julkisessa keskustelussa poliitikoilla, medialla, viranomaisilla ja kansalaisjärjestöillä on keskeinen asema vaikuttaessaan maahanmuutosta syntyviin mielikuviin. (Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia.)

Toimenpideohjelma vastaa kolmanteen linjaukseen kahdella kokonaisuudella. *Yhtäläiset oikeudet kaikille*; Toimenpideohjelman mukaisesti varmistetaan yhtäläinen oikeuksien toteutuminen kaikille ja oikeuksista tarjotaan enemmän tietoa. Syrjintään puututaan ja sitä ennaltaehkäistään muun muassa tekemällä syrjintää näkyväksi. Tavoitteena on myös parantaa syrjintää kokeneiden mahdollisuuksia hakea tukea. *Murretaan ennakkoluuloja*; Ohjelmassa aiotaan lisätä erilaisten yhteisöjen myönteistä kanssakäymistä, ennaltaehkäistään asuinalueiden eriytymistä ja luodaan myönteistä asenneilmapiiriä aktiivisesti. (Toimenpideohjelma 2014.)

3.3 Työperäisen maahanmuuton edistämiseen tähtääviä projekteja

Työ- ja elinkeinoministeriön alaisia työperäisen maahanmuuton kehittämisprojekteja tuki **MATTO**, jolla tarkoitetaan maahanmuutto-ohjelmien tukirakennetta. Sen tehtävänä oli koordinoida ESR-kehittämisohjelmaa liittyen työvoiman maahanmuuttoon. Työperäiseen maahanmuuttoon ja rekrytointiin liittyvän tietoisuuden lisääminen sekä palvelujen ja prosessien kehittäminen kuuluvat ohjelman tavoitteisiin. MATTO oli foorumi näkemysten ja kokemusten vaihtoon, tehtävänä varmistaa hankkeissa opitun yhteen kokoaminen ja sen levittäminen. Tukirakennetta hallinnoi Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyys- ja yrittäjyysosasto. MATTO-toiminta päättyi 31.12.2014 (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014).

Seuraavaksi esitellään kaksi työperäisen maahanmuuton edistämiseen kohdentunutta hanketta.

Kansainvälisen rekrytoinnin hanke **Bothnia Work** toimi Pohjanmaan ja Keski-Pohjanmaan alueella. Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke keskitti työvoiman rekrytoinnin EU/ETA-maihin tilanteissa, joissa ammattilaisia oli hankala saada kotimaasta. Työperäisen maahanmuuton lähtömaita olivat muun muassa Espanja, Italia, Puola ja Unkari. Työt, joihin sijoitauduttiin, olivat pääasiassa sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja. Hankkeen mukaan tällä tavalla on syntynyt onnis-

tuneita rekrytointeja. Hankkeen kautta järjestettiin työntekijöiden esikarsinnat ja työhaastattelut. Kohdemaan yrittäjää tuettiin ja neuvottiin laajasti ja lopullinen työhönotto tapahtui kohdeyrityksen toimesta. Rekrytoitavan tukena hanke oli jo lähimmäisissä, muun muassa kielenopetuksen kautta. Hanke toimi aikavälillä 1.4.2008-31.12.2014. (Projektin kuvaus, Bothnia Work.)

Maahanmuuton mahdollisuudet ja käytännöt (MAKE):n lähtökohtana oli etsiä keinoja Pohjois-Karjalan maakunnassa esiintyvään työvoiman tarpeeseen. Hankkeella oli neljä päätavoitetta; varautua tulevaan työvoimapulaan, maassa olevien maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen, palveluohjauksen kehittäminen ja asiallisen tiedon levittäminen kantaväestölle. ESR-rahoitteinen projekti toimi vuosina 2011-2014. Hankkeen palveluiksi muotoutuivat ohjaus ja neuvonta palvelut sekä työnantajille, että rekrytoituille työntekijöille, tuki itse rekrytoinnissa, että perehdyttämisessä, koulutukset ja valmennukset työyhteisöille ja rekrytoituille sekä informaation jakaminen viranomaisille ja asiantuntijoille. (MAKE-loppuraportti.)

4. MONIKULTTUURISTUMINEN

Tässä kappaleessa avataan monikulttuuristumisen ja monikulttuurisuuden käsitteitä ja rajataan ne opinnäytetyössä käytettyyn muotoon. Näiden lisäksi käsitellään akkulturaatiota ja sen muotoja, sekä maahanmuuttoa ilmiönä. Lopuksi tarkastellaan työperäistä maahanmuuttoa ja sen erityispiirteitä.

Eri maissa kulttuurisesta monimuotoisuudesta käytetään eri käsitteitä. Joissain maissa prosessia kutsutaan interkulttuuristumiseksi (interculturalisation) ja toisissa yleisemmin käytetty termi on monikulttuuristuminen (multiculturalisation). (National Red Cross and Red Crescent Societies 2004, 6.) Monikulttuuristuminen on Kozlarekin (2000, 28) mukaan globalisaatioon kuuluva ilmiö, joka vaikuttaa kaikkiin tämän hetkisiin yhteiskuntiin. Hänen mukaansa se on olosuhde, joka asettaa yhteiskunnan uusien haasteiden eteen ja pakottaa pohtimaan radikaalisti käsitystä yhteiskunnasta. Monikulttuuristumiseen liitetään (2000, 21) arvojen moninkertaistuminen ja niiden hajaantuminen. Tässä opinnäytetyössä monikulttuuristuminen käsitetään prosessina, jossa kielellinen ja kulttuurinen monimuotoisuus lisääntyy yhteisössä.

4.1 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudella voidaan tarkoittaa useita asioita. Sillä voidaan tarkoittaa kuvausta väestörakenteesta, ideologiaa, käytäntöjä ja periaatteita tai poliittista teoriaa modernista yhteiskunnasta (Faist, 2013, 24). Lasonen, Halonen, Kemppainen ja Teräs (2009, 11) näkevät monikulttuurisuuden viittaavan tilaan tai joukkoon ihmisiä, jotka tulevat erilaisista taustoista. Heidän mukaansa se voidaan ajatella toivotuksi yhteiskunnalliseksi tilaksi, jossa erilaiset kulttuurit elävät yhteiseloja yhteiskunnallisesti tasavertaisina. Ylängön (2000, 49) mukaan Suomessa yleisin tapa käyttää käsitettä monikulttuurisuus on ajatus ”monesta kulttuurista”; eli toisin sanoen monikulttuurisuus on kulttuurista monimuotoisuutta kuvaileva käsite. Tässä opinnäytetyössä käsite monikulttuurisuus ymmärretään Ylängön esittämällä tavalla kulttuurisena monimuotoisuutena.

Monikulttuurisuus poliittisena aatteena on Ylängön (2000, 49-50) mukaan moninainen. Yhteistä Ylängön mukaan aatteiden kirjolle on se, että valtio tunnustaa virallisesti etnisten ryhmien ja vähemmistöjen olemassaolon ja läsnäolon moniarvoisuuden näkökulmasta. Se voi tarkoittaa myös eri toimijoiden ohjelmia, esimerkiksi valtion ohjelmia, joiden tavoitteena on ottaa ryhmien kulttuurisia tarpeita huomioon ja näin tukea heidän oikeuksiensa toteutumista. Ryhmien oikeuksiin kuuluu oman kielensä, kulttuurinsa ja uskontonsa ylläpito ja harjoittaminen. (2000, 53.)

Monikulttuurisuus ajatuksessa otetaan huomioon ryhmän ja taustan vaikutus yksilön mahdollisuuksiin toimia ja vaikuttaa yhteiskunnassa. Esimerkiksi huonosuorituksen tilastollisesti todennettu kasaantuminen tietyille ryhmille huomioidaan tämän kautta. Yksi aatteen peruspiirteistä on sen käytännönläheisyys syrjäytymisen ehkäisemisessä ja vähentämisessä. Huomio keskittyy erityisesti mahdolliseen työmarkkinoilla esiintyvän syrjinnän ehkäisemiseen. Keinona syrjinnän ja rasismien ennaltaehkäisyssä on pidetty suvaitsevaisuuskasvatusta, joka on julkisena toimintana pidettävän monikulttuurisuuden tapa tuoda valtaväestölle tietoa muista kulttuureista. (Ylänkö 2000, 54.)

Lahden (2014, 18) mukaan työelämän monikulttuurisuuden voidaan ymmärtää liittyvän kansalaisuuteen, etniseen ryhmään kuulumiseen, uskonnollisiin kysymyksiin tai kieleen. Hän liittää siihen myös muita näkökulmia kuten sukupuoli, ihon väri, seksuaalinen suuntautuminen, sosiaaliluokka ja toimintakyvyn niin fyysinen kuin psyykinenkin puoli. Nämä ominaisuudet määrittävät hänen mukaansa yllättävän paljon sitä, millaiseksi yksilön elämä muodostuu, miten yhdenvertaisuus toteutuu hänen kohdallaan, miten hän osallistuu tai pääsee osallistumaan työelämäänsä. Paavolan ja Talibin (2010, 27) mukaan monikulttuurisuutta tarkastellessa törmätään jokseenkin väistämättä stereotyyppiseen mielikuvaan ryhmistä ja heidän edustajistaan. Tähän ajattelumalliin he sisällyttävät esiintyvän ajatuksen kulttuurista muuttumattomana. Heidän mukaansa ulkopuolisten stereotyyppisen ajattelumallin muutos ei välttämättä onnistu, vaikka kohteena oleva ryhmä itse haluaa muuttua tai sitä vaaditaan muuttumaan.

Monikulttuurisen toimivan yhteiskunnan ideaaliksi on nimetty monesti yhteisö, jossa julkisella elämänalueella toimitaan yhteisten pelisääntöjen mukaan, mutta yksi-

tyisellä alueella rohkaistaan moniarvoisuuteen (Rex 1995, Forsander, 2001, 45 mukaan). Forsanderin (2001, 47) mukaan monikulttuurisella yhteiskunnalla tarkoitetaan erilaisten ryhmien pyrkivän olemaan kokonaisuuden tasa-arvoisia osasia. Suomi on tänä päivänä monikulttuurisempi kuin koskaan. Tällä hetkellä Suomesta voidaan löytää monia erilaisia etnisiä, kulttuurisia ja uskonnollisia vähemmistöjä, jotka tuovat mukanaan uusia vaikutteita. (Sisäministeriö 2013, Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020- strategiasta, 8.)

4.2 Akkulturaation muodot

Akkulturaation käsitteellä tarkoitetaan Saukkosen (2007, 288) mukaan kahden ryhmän kohtaamista, joista vähintään toinen muokkautuu ryhmien kohdatessa ja ollessa toisiinsa kontaktissa. Muokkautumista voi hänen mukaansa tapahtua molemmissa ryhmissä, mutta yleensä heikompi ryhmä saa enemmän vaikutteita vahvemmalta ryhmältä. Akkulturaatiolla on erilaisia muotoja riippuen siitä, kuinka vahvasti vähemmistöryhmän edustaja haluaa säilyttää oman identiteettinsä ja kulttuurinsa (Berry 1986, 28, Forsander, Ekhol & Saleh 1994, 43 mukaan). Forsanderin (2001, 37) mukaan Berry (1992) esittää seuraavanlaisella kuviolla akkulturaation muotoja.



Kuvio 3. Akkulturaation muodot (Berry 1992, Forsander 2001, 37 mukaan)

Integraatio merkitsee tilannetta, jossa maahanmuuttajalla on hyvä suhde sekä valtakulttuuriin, että omaan taustaryhmäänsä. Assimilaatio tarkoittaa maahanmuuttajan sulautumista valtakulttuuriin. Separaatiolla tarkoitetaan sitä, että maahanmuut-

taja elää valtakulttuurin keskellä, mutta ei omaksu siitä vaikutteita. Jos maahanmuuttaja erottautuu sekä taustaryhmästään, että valtakulttuurista, puhutaan syrjäytymis- eli marginalisaatiotilanteesta. (Liebkind ym. 2004, 50–51, Saukkosen 2007, 289 mukaan.) Sopeutumista käytetään usein Forsanderin, Ekholmin ja Salehin (1994, 44) mukaan integraation rinnakkaiskäsitteenä. Sopeutumisesta puhumisesta on heidän mukaansa yritetty luopua, koska sillä usein viitataan assimilaation kaltaiseen sulauttamiseen. Kouki ja Pitkänen (1999, 58) näkevät valtakulttuurin kyvyn hyväksyä erilaisuutta olevan ensiarvoisen tärkeää kun mietitään maahanmuuttajien hyvinvoinnin ja sopeutumisen tukemista. Heidän mukaansa ideaalitulanteessa maahanmuuttajat voivat kokea osallistuvansa valtakulttuurin elämään ja samalla tuntevat kuuluvansa omaan etniseen ryhmäänsä ilman arvostiritojen kokemista. Myös Berryn (1992, 77) mukaan integraatio tukee yksilön hyvinvointia parhaiten, kun taas syrjäytymistilanne on sille ongelmallisempi. Moniarvoisuvassa yhteiskunnassa vaaditaan valtaväestöltä valmiutta sopeutua muutokseen ja sietää erilaisuutta (Pitkänen & Kouki 1999, 58). Yhdenmukaiset yhteisöt voivat Lahden (2014, 20) mukaan haluta pitää kiinni ”yhdenmukaisuuden ja haavoittumattomuuden harhasta”, eli poikkeavaa, erilaista käytöstä yritetään vaihtaa tai välttää tällaista henkilöä. Näin pyritään vahvistamaan samankaltaisuuden tunnetta, koska joukkoon kuulumisen lisää tunnetta turvallisuudesta (2014, 20).

4.3 Maahanmuutto

Maahanmuutolla tarkoitetaan Nurmen (1998) Uuden suomen kielen sanakirjan mukaisesti muuttoa johonkin maahan. Muuttoliikkeet ovat Martikaisen, Saaren & Korkiasaaren (2013, 23) mukaan tärkeä osa ihmiskunnan historiaa, sillä niillä on ollut oma merkityksensä yhteiskuntien kukoistuskauksissa kuin myös järjestelmien uudelleen rakentamisissa. Heidän mukaansa kansainvälinen liikkuvuus on otaksutusti edellytys kehitykselle – tiedon ja taidon jakaminen ja rakentaminen ovat perustus niin kulttuurisille, taloudellisille kuin sosiaalisille saavutuksille.

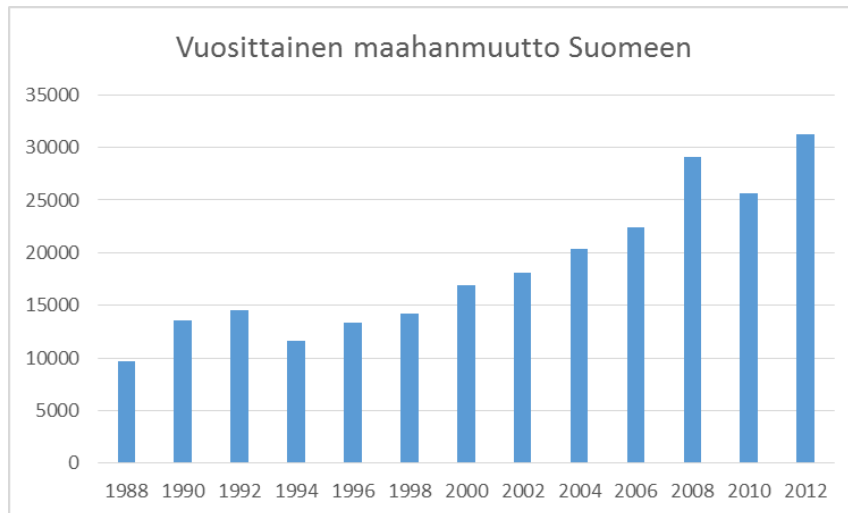
Maahanmuuttajalla tarkoitetaan kotoutumislain (Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) 3§) mukaan henkilöä, joka oleskelee maassa muulla kuin lyhytaikaiseen oleskelemiseen tarkoitettulla luvalla ja jonka oleskeluoikeus on rekisteröity, tai

hänelle on myönnetty oleskelukortti. Martikaisen, Saaren & Korkiasaaren (2013, 33) mukaan maahanmuuttajalla monesti tarkoitetaan maahan tulleita ulkomaalaisia, mutta laajemmin ajateltuna myös paluumuuttajat ja heidän ulkomailla syntyneet jälkeläisensä ovat maahanmuuttajia. Martikainen, Saukkonen ja Säävälä (2013, 13–14) toteavat maahanmuuttajien vaikuttavan yhteiskuntaan toimintansa, verkostojensa, kontaktiensa ja työpaikkojensa kautta. Kaikki kansalaiset, kansakunnat ja kansainväliset toimijat saavat heidän mukaansa etsiä ratkaisuja maahanmuuttajien yhteiskuntaan sopeutumisen tukemiseen.

Tilastoissa maahanmuuttoliikkeet on otettu huomioon Suomessa vasta vuonna 1924 ja sitä ennen oletetut arvot perustuvat tutkijoiden arvioihin. Historiamme aikana Suomi on ollut pääasiassa maahanmuuttajien lähtömaa – Suomesta on lähdetty suurin joukoin niin Pohjois-Amerikkaan kuin Ruotsiin toiveissa parempi elintaso. Viimeisen 150 vuoden aikana suomalaisia on lähtenyt maailmalle n. 1,3 miljoonan henkilön voimin. Suurin osa Suomen maahanmuuttajista on ollut paluumuuttajia tai heidän jälkeläisiään. Aikaisemmin maahanmuutto on ollut vahvaa 1900-luvun alkupuolella ja kylmän sodan jälkeen. (Martikainen, Saari & Korkiasaari 2013, 26.) Martikaisen, Saaren ja Korkeasaaren (2013, 38) mukaan voidaan todeta, että uusi maahanmuutto pyrhhdys on tapahtunut vuosina 1990–2010. Alla olevassa taulukossa pyrhhdksen mittaluokka avautuu numeerisesti heidän esittämänsä tilastollisen materiaalin pohjalta. Tämä Martikaisen, Saaren ja Korkeasaaren esittämä tilastotieto tukee heidän väitettään maahanmuuton kiihtymisestä vuosien 1990–2010 aikana. Ohessa on myös Tilastokeskuksen tarjoama kuvio vuosittaisesta maahanmuutosta vuosina 1988–2012. Voimme todeta vuosittaisen maahanmuuton olleen pääasiassa nousujohteista esitetyllä aikavälillä.

Taulukko 1. Maahanmuuttopyrhhdys vuosina 1990–2010 (Martikainen, Saari & Korkeasaari 2013, 38).

	1990	2010
ulkomailla syntyneitä	63 000	248 100
ulkomaan kansalaisia	26 200	168 000
äidinkielenä muu kuin kotimainen kieli	24 800	224 400



Kuvio 4. Vuosittainen maahanmuutto Suomeen vuosina 1988-2012 (Tilastokeskus).

OECD Publishing tuottaman International Migration Outlook 2013 katsauksen mukaan vuonna 2011 Suomeen muuttaneiden *maahanmuuton perusteen* voi jakaa viiteen ryhmään. Maahanmuuttajista 41,3 prosentilla maahanmuuton perusteena oli *EU:n vapaa liikkuvuus*. Vapaa liikkuvuus sisältää maahanmuuton, jonka perusteena on työ, opiskelu tai perheside. Ensisijaisesti *perhesiteen perusteella* muutti 38,4 prosenttia, *humanitäärisin perustein* 11 prosenttia ja *työperäisesti* 5,6 prosenttia. *Muita syitä* maahanmuuttoon oli 3,7 prosentilla maahanmuuttajista. (OECD Publishing, 2013, 250.) Saukkosen mukaan (2013, 96) Euroopan laajuisesti maahanmuuton kolme tärkeintä perustetta ovat perhe-, työ- ja turvapaikkaperustainen maahanmuutto. Hän toteaa, että maahanmuuttajien määriä ja muuttovirtoja on hankala ennakoida, koska niiden muodot ja näin ollen tarpeet muuttuvat jatkuvasti.

4.4 Työperäinen maahanmuutto

Työperäinen maahanmuutto on yksi maahanmuuton osa. Työperäisellä maahanmuutolla tarkoitetaan pysyväisluonteista Suomen työmarkkinoille työn perässä ulkomailta tulevaa työvoimaa, joka kasvattaa työllisyyttä ja työvoiman tarjontaa. Oikeudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna työperäinen maahanmuutto on maahanmuuttoa, joka tapahtuu elinkeinon tai ansiotyön harjoittamista varten. Taloudellinen näkökulma tarkastelee työperäistä maahanmuuttoa vastaanottajamaan työ-

voiman tarjontaa kasvattavana maahanmuuttona. (Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastus 2012, 17–18.)

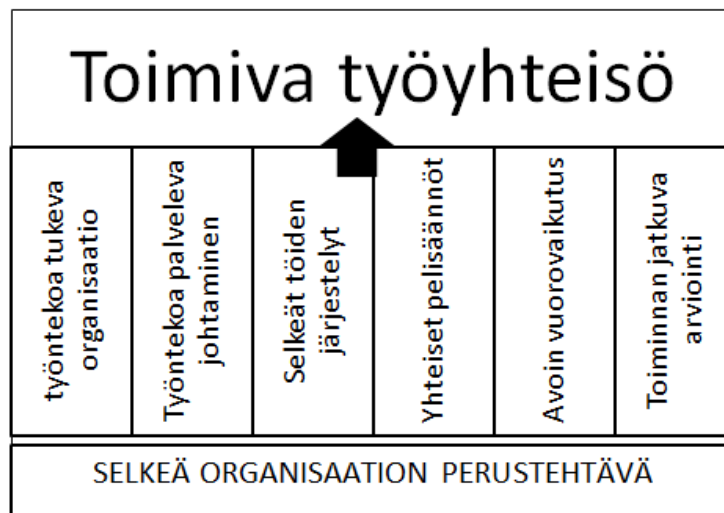
Sisäministeriön julkaiseman tiedotteen (Työvoiman maahanmuutto) mukaan Suomessa työvoiman maahanmuuttoa kehitettäessä otetaan huomioon työvoiman tarve kotimaassa ja lähtömaan tilanne työvoiman suhteen. Ulkomaisen rekrytointin lähtökohtana tulee olla avoimuus, vastuullisuus ja eettisyys. Kohdennetun rekrytointin tavoitteena on turvata työntekijöiden saanti silloinkin, kun Suomesta ei löydy tarvittavaa työvoimaa. Linjausten mukaan ulkomailta rekrytoitaessa tulee rekrytointi kohdistaa EU:n jäsenmaiden kansalaisiin, joilla on vapaa liikkuvuus unionin sisällä. Islannin, Liechtensteinin, Norjan sekä Sveitsin kansalaiset rinnastetaan tässä yhteydessä EU-kansalaisiin. (Työvoiman maahanmuutto).

5. TYÖN ARJESSA

Tässä kappaleessa käsitellään työyhteisön ja työhyvinvoinnin käsitteet. Monikulttuurisen työyhteisön erityispiirteet esitellään omana kappaleenaan. Lopuksi avataan vuorovaikutuksen käsitettä ja tarkastellaan sitä monikulttuurisen työyhteisön kontekstissa.

5.1 Työyhteisö

Yhteisön määritelmä Nivalan (2008, 73) mukaan on ihmisryhmä, jonka jäseniä yhdistää jokin tekijä. Näitä tekijöitä voivat olla hänen mukaansa yhteisyys alueellisesti, toiminnallisesti, muodollisesti tai symbolisesti. Yksi näistä tekijöistä voi olla työ. Paasivaara ja Nikkilä (2010, 44-46) näkevät työyhteisön muodostuvan ihmisistä. Heidän määritelmänsä mukaan yhdessä työskentelevät ihmiset rakentavat toiminnallisen kokonaisuuden, jonka painopisteitä ovat ihmisten välinen vuorovaikutus, heidän yhteisöllisyyden tunteensa ja heidän keskinäisten suhteidensa kehittyminen. He näkevät, että työyhteisön tilaa voidaan tarkastella jatkuvana muutoksena, johon vaikuttavat kaikki sen jäsenet. Leppänen ja Lindström (2002, 36-38) tuovat esiin myös työyhteisön suhteen organisaatioon. He määrittelevät työyhteisön yhteenliittymäksi tai toiminnalliseksi yksiköksi. Heidän mukaansa tällä yksiköllä on yhteinen tavoite, voimavaroja, toimintatapoja sekä työn ja vallan jako. He näkevät työyhteisöllä olevan usein yhteiset arvot ja historia. Työyhteisö voi heidän näkemyksensä mukaan olla projektiluontoisesti toimiva tiimi, työryhmä, osasto, pienempi yksikkö tai laajempi kokonaisuus. Työyhteisö on Leppäsen ja Lindströmin mukaan kiinteästi sidoksissa organisaatioon, sillä sen on toteutettava oma osuutensa organisaatiolla olevista tehtävistä. Seppänen-Järvelän ja Vatajan (2009, 19) mukaan onkin tärkeä huomata, että työyhteisö ja organisaatio eivät ole synonyymejä. He toteavat työyhteisön yhteistoiminnan kannalta olevan tärkeää, että siihen kuuluvat yksilöt ajattelevat pääosin samalla tavalla toiminnan tarkoituksista ja tavoitteista. Heidän mukaansa kehitystyössä työyhteisö taas muodostuu niistä henkilöistä, jotka työskentelevät tavoitteen ympärillä.



Kuvio 5. Toimivan työyhteisön tukirakenne (Järvinen, 85).

Järvisen mukaan työyhteisöä tukevat edellä esitetyn kuvion mukaisesti tietyt rakenteet. Nämä rakenteet ovat hänen mukaansa edellytyksiä toimivalle työlle ja ammatilliselle toiminnalle. Organisaation tehtävä on luoda työyhteisölle järjestelmä, joka linkittää jokaisen toimijan ja työn vaiheet toisiinsa. Näin voidaan saavuttaa taso, jossa työn ja yhteistyön sujuvuus, tavoitteellisuus ja tehokkuus toteutuvat. Johtamisella määritetään työn perustehtävä ja pidetään huolta siitä, että perustehtävää voidaan puitteiden puolesta toteuttaa. Järjestelyiden avulla työntekijöillä on selkeä kuva tehtävistään ja vastuistaan ja näin ollen he voivat toimia vastuullisesti ja tavoitteellisesti. Työyhteisön pelisäännöistä puhuttaessa, omat ehtonsa tuovat mukaan EU-tasoiset, valtakunnalliset, organisaatio tasoiset, työyhteisötasoiset ja tehtäväkohtaiset pelisäännöt. Näiden pelisääntöjen yhteensovittamisessa voi esiintyä ristiriitoja. Jos pelisääntöjen yhteensovittamisessa onnistutaan ja yhteisön jäsenet sitoutuvat noudattamaan niitä, yhteistyö voi olla toimivaa. (2009, 85-92.) Yhtenä pilareista esiintyvä avoin vuorovaikutus muodostuu Järvisen (2009, 94) mukaan neljästä näkökulmasta, jotka ovat työstä puhuminen, puhuminen niiden kanssa keitä asia koskee, rakentava puhe ja viestin ymmärtämisen varmistus. Toiminnan jatkuvalla arvioinnilla (2009, 103) tarkoitetaan muiden osien toimivuuden tarkastelua, työn laatua ja tehoa, sekä kehittämistoimenpiteiden pohjimista ja toteuttamista.

Tarkasteltaessa työyhteisöä sosiaalisena järjestelmänä on Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 46) mukaan syytä muistaa, että tarkastellaan nimenomaan työyhteisössä

työskenteleviä ihmisiä. Pohdintojen on heidän mukaansa syytä suuntautua siihen, miten voidaan rakentaa yhteisöjä, joiden jäsenet ovat motivoituneita, osallistuvia ja hyvää työilmastoa ylläpitäviä työntekijöitä. Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 40–41) mukaan työyhteisön toimivuuteen vaikuttaa suuresti se, miltä kannalta työyhteisön rakennetta tuetaan. Lähtökohtana siinä voidaan käyttää esimerkiksi yhdenmukaisuutta tai erilaisuutta. Heidän mukaansa suuri osa työyhteisön toimivuutta on kyky hyödyntää erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten osaamisia ja kokemuksia. Tämä johtaa toimivassa työyhteisössä siihen, että persooniltaan erilaiset jäsenet voivat avoimesti ilmaista omia näkemyksiään, kertoa odotuksistaan ja hyödyntää yksilöllisiä osaamisiaan.

5.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voi Mamian (2009, 21-24) mukaan tarkoittaa monia eri asioita. Hänen näkemyksensä mukaan työhyvinvointiin sisältyvät objektiiviset työolot ja palkkiot, mutta myös subjektiivinen kokemus hyvinvoinnista. Ne voidaan myös nimetä hyvinvoinnin tekijöiksi ja kokemukseksi hyvinvoinnista. Mamia tuo esiin, että operalisoidussa muodossa hyvinvoinnin tekijöiksi on erotettu aineelliseen, sosiaaliin ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyviä muuttujia. Hyvinvointikokemus on taas hyödyllisintä hänen mukaansa nähdä kaksisuuntaisena – myönteisenä ulottuvuutena ja kielteisenä ulottuvuutena. Myönteisellä ulottuvuudella viitataan hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen, kun taas kielteisellä ulottuvuudella työuupumukseen tai stressiin. Työhyvinvointi-käsite on kuitenkin Mamian mukaan itsessään ongelmallinen, sillä se erottaa työelämän hyvinvoinnin muusta arjen hyvinvoinnista. Hän toteaa, että hyvinvointia sinällään ei voi erottaa työhyvinvoinnista, sillä nämä kulkevat käsi kädessä.

Työhyvinvointia voidaan myös lähestyä Juutin ja Salmen (2014, 37) mukaan myös tarkastelemalla siihen läheisesti liittyviä teemoja, sillä kirjoittajien mukaan työhyvinvoinnin käsite on jollain tavalla aina subjektiivinen ja siksi vaikea yksiselitteisesti määrittää. Suhde ihmisen ja työn välillä – yksilö kokee täyttävänsä työn vaatimukset ottaen huomioon aikaan sidotut rajat. Toisena näkökohtana he nostavat esiin että työn tulee olla tekijälleen mielekästä ja kehittävää, unohtamatta kuitenkin

työympäristön tukea. Tämän lisäksi he toteavat, että yksilön on tärkeää kokea mielehyvää työstään.

Työhyvinvoinnin ongelmilla on Mäkipeskan ja Niemelän (2005, 11) mukaan monia negatiivisia vaikutuksia: ihmiset kokevat työnsä uuvuttavaksi, sairauspoissaolot lisääntyvät ja varhainen eläköityminen jatkuvat vastatoimista huolimatta. He tuovat esiin, että syiksi haasteeseen on nimetty mm. kiireen ja liian suuren työmäärän lisäksi huono ilmapiiri työyhteisössä, puutteellinen johtaminen, riittämättömät vaikutusmahdollisuudet ja suhteiden toimimattomuus. Mäkipeska ja Niemelä toteavat työntekijän uupumusta lisäävän epävarmuus omasta asemasta ja organisaatioon kohdistuvat jatkuvat muutokset. Lehdon (2007, 99–101) mukaan kiire ja erilaiset tehostamispyrkimykset ovat kasvattaneet työpaineita. Hänen mukaansa 2000-luvulle tultaessa suunnitteluvaiheessa tehty tiedotus on vähentynyt ja tämän vaikutukset työntekijöihin ovat epävarmuus ja elämänsuunnittelun haasteet. Lahti (2014, 54-55) tuo esiin näkökulman siitä, että jos työyhteisössä esiintyy yhdenkin yksilön syrjintää tai pahoinvointia, tämä heijastuu koko yhteisöön. Yksilön lahjakkuutta voidaan kuitenkin kääntöpuolella hyödyntää koko työelämän tai yhteiskunnan näkökulmasta.

5.3 Monikulttuurinen työyhteisö

Häkkisen ja Mattilan (2011, 140) mukaan kulttuurien kohtaaminen ja kulttuurinen sopeutuminen on ensisijaisesti ihmisten keskinäistä kohtaamista. Se miten toisen sa kohtavat yksilöt suhtautuvat ja asennoituvat toisiinsa sekä se, miten he kokevat tulevaisuuden ymmärretyksi, vaikuttavat prosessiin. Reaktiot toiseen voivat heidän näkemyksensä mukaan vaihdella siinä, miten suhtaudutaan erilaisuuteen; suljetaanko toinen ulkopuolelle, vai pääseekö hän mukaan joukkoon ja missä määrin. He toteavat, että suhtautumiseen vaikuttavat myös muut tekijät: yhteinen kieli, halu tulla toista ”puolitiehen vastaan”, halu ymmärtää sekä toisen yksilönä kohtaaminen. Parhaimmassa tapauksessa kohtaajat oppivat toisiltaan, toisessa ääripäässä ajaututaan konflikteihin tai toimitaan vain toisen käytäntöjen mukaan. Lahti (2014, 19) toteaa, että kun työntekijä palkataan työhönsä, hän tuo mukanaan pätevyyden ja taitonsa lisäksi kaiken sen, mikä hän on ja mistä hän on tullut. Lahti näkee,

että työyhteisöön sopeutuminen ja sovittaminen on tärkeää, että kokonaisuus tuo lisäarvoa kaikille osapuolille. Yli-Kaitalan ym. (2013, 7) mukaan työyhteisön tuki helpottaa toisesta kulttuurista tulevan työntekijän työyhteisön käytäntöjen omaksumista ja näin työssä onnistumista.

Monikulttuurisuuden hyödyt tai haitat tulevat Lahden (2014, 52-53) mukaan eri tavoin esiin, riippuen siitä, miten monimuotoisuutta johdetaan. Hyödyt tulevat hänen mielestään parhaiten esiin kun johtaminen on strategista, pitkäkestoista ja määrätietoista; pakon sanelema yritys voi kääntyä itse itseään vastaan. Taitavalla johtamisella voidaan Soraisen (2007, 180) mukaan ennaltaehkäistä ja vähentää monikulttuurisuudesta kumpuavia haasteita. Lahti (2014, 55) korostaa hyvin johdetun monikulttuurisuuden olevan hyödyllistä koko työelämälle, niin yksilön, tiimien, ryhmien, organisaatioiden kuin asiakaskunnan näkökulmasta. Sorainen (2007, 18) tuo kuitenkin esiin, että pelkästään johtavassa asemassa olevien pyrkimys kulttuurisesti kompetentiksi työyhteisöksi ei riitä, vaan koko työyhteisön on sitouduttava tukemaan organisaation monikulttuurisuusstrategiaa.

Kulttuurisesti monimuotoisessa työyhteisössä työskenteleminen voi Yli-Kaitalan ym. (2013 13) mukaan opettaa tasa-arvoista suhtautumista muihin työyhteisön jäseniin ja tutustuttaa käytänteisiin jotka perustuvat järjestelmällisyyteen, perinpohjaisuuteen ja suunnitelmallisuuteen. Lahti (2014, 56–57) esittää, että erityisesti organisaatioiden ongelmanratkaisukykyä tarkasteltaessa monimuotoiset tiimit ovat valmiimpia luovempiin ja tuloksellisempiin ratkaisuihin kuin yhdenmukaiset tiimit. Hän tuo esiin monipuolisten näkökulmien ja katsantokantojen kautta myös päätöksenteon paranevan. Tämän toteutumiseksi Lahden näkemyksen mukaan vaaditaan kuitenkin henkilöstön sitoutumista vahvasti ja kestävästi. Hänen mukaansa sitoutumista parantaa yhteisön rakenteen kautta muodostuva usko pystymisestä ja onnistumisesta. Epävarmuus omasta työpaikasta voi myös kasvattaa epävarmuutta työyhteisössä kun kilpaillaan rajallisista mahdollisuuksista eikä ulkopuolisia haluta kilpailuun mukaan. Pidemmän päälle tällainen käytös on kuin tikittävä aikapommi. (Lahti 2014, 20.)

5.4 Vuorovaikutus monikulttuurisessa työyhteisössä

Silvennoisen (2004, 15) mukaan vuorovaikutuksella tarkoitetaan vaikuttamista, jossa vaikuttamisen kohteena ovat toisen henkilön ajatukset, asenteet, käyttäytyminen tai tunteet. Hänen mukaansa vuorovaikutus voidaan nähdä jatkuvana vastavuoroisuutena, jossa kumpikin toimija on aktiivinen vaikuttaja koko vuorovaikutustilanteen ajan. Kauppila (2005, 19–20) määrittelee sosiaalisen vuorovaikutuksen ihmisten väliseksi toiminnaksi erilaisissa ympäristöissä. Hän (2005, 22–24, 28) toteaa onnistuneen sosiaalisen vuorovaikutuksen vaativan vuorovaikuttajien ymmärtävän toistensa odotukset. Käytännössä vuorovaikutus rakentuu sanallisesta ja sanattomasta vuorovaikutuksesta. Ihmiset ovat toisiinsa vuorovaikutuksessa erilaisten vuorovaikutustaitojen avulla. Näitä vuorovaikutustaitoja ovat Kauppilan mukaan esimerkiksi keskustelutaidot, neuvottelutaidot, esiintymistaito, yhteistyö- ja yhteistoimintataidot, viestintätaidot, ryhmä- ja tiimityötaitot sekä empatiataito. Edellä esitetyistä vuorovaikutustaidoista keskitymme seuraavaksi tarkemmin viestintään, eli kommunikaatioon.

Kommunikaatiolla tarkoitetaan merkitysten vastaanottamista ja lähettämistä. Viestinnän avulla luodaan toimivia suhteita vuorovaikuttajien välille. Viestintäprosessin osia ovat hänen mukaansa sekä viestin lähettäjä, välittäjä että vastaanottaja, unohtamatta kuitenkin itse tilannetta, jossa vuorovaikutus tapahtuu. Kun prosessiin lisätään vielä muut osatekijät, on kuvio hyvin monitahoinen. Näitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi kieli, normit, odotukset, tulkinnat ja tunteet. (Kauppila 2005, 25–26.) Silvennoinenkin (2004, 19) painottaa viestinnän monitahoisuutta ja tuo esiin näkemyksen viestinnän epävarmuudesta ja haasteellisuudesta. Hänen mukaansa viestinnän osapuolet eivät koskaan voi olla varmoja miten viestiminen vaikuttaa toiseen. Viestinnällä on Kauppilan (2005, 27) mukaan erilaisia tasoja. Näitä ovat sanallisen viestinnän, tunteiden viestinnän, intuitiivisen viestinnän, fyysisen viestinnän ja voimien viestinnän tasot.

Hämäläisen (2004, 101) mukaan työyhteisöjen vuorovaikutusongelmat johtuvat syvimmältään luottamuksen puutteesta. Luottamuspulassa ennakkoluulot ja uskomukset nousevat esiin. Luottamusta rakentaessa tarvitaan aikaa ja osapuolten kykyä pysähtyä olemaan läsnä toiselle ihmiselle aitoa kiinnostusta osoittaen. Ste-

reotyyppinen ajattelu mahdollistaa Keisalan (2012, 12) mukaan väärinkäsityksiä, kun oletetaan, että tiedetään toisen ajattelumallit. Keisalan (2012, 213) näkee monikulttuurisen työyhteisön vuorovaikutusta edistävän sen, jos vuorovaikutuksen perusta on yhdessä rakennettu. Tällä hän tarkoittaa näkemyksien esittämistä ja toisen kuuntelemista. Hänen mielestään on myös tärkeää varmistaa, että toinen on ymmärtänyt viestin oikein.

Keisala (2012, 172) tuo esiin onnistuneen viestinnän sisältävän työtehtävien toteuttamisessa tarvittavan viestinnän ja yhteenkuuluvuuden tunteen saavuttamiseen vaadittavan epävirallisen viestinnän. Tärkeiksi viestintätaitoiksi hän listaa monikulttuurisessa työyhteisössä vaadittavan puhua, ymmärtää, lukea ja kirjoittaa suomea. Yhteistyötä haastaa, jos jäsenet eivät pysty välittämään toisilleen tietoa työtehtävistä: mitä on itse tehnyt, mitä pitäisi tehdä ja mitä toinen on tehnyt. Yhteisiin kokouksiin aktiivista osallistumista ja kirjaaminen sekä kirjausten ymmärtäminen ovat välttämättömyyksiä. Erilaisuuden kohtaamisessa työyhteisöissä Paasi-vaara ja Nikkilä (2010, 40-41) nostavat esiin muun muassa ryhmäajattelun. Tällä vahvistetaan samanlaisuutta. Erilaisuuden herättämiä tunteita, epäluuloisuutta, epävarmuutta ja pelkoa, pyritään peittelemään, jottei jouduttaisi omien ajatusmallien ja käsitysten kanssa liian tarkkoihin pohdintoihin. Heidän mielestään ryhmäajattelun myötä saatetaan työyhteisössä ajautua tilanteeseen, jossa pyritään tuomaan esiin vain hyväksytyiksi ja arvostetuiksi tiedettyjä mielipiteitä.

Monikulttuurisuus saattaa Yli-Kaitalan ym. (2013, 13-14) mukaan luoda jännitteitä työyhteisöön. Työntekijät näkevät muiden toiminnan omien arvojen ja ominaisuuksien pohjalta – tämä voi olla epäharmoniaassa muiden näkemysten kanssa ja yhteentörmäyksiä voi syntyä. Usein törmäysten taustalla on väärinkäsitys – oletamme toisen toimintatapojen ja näkemysten olevan enemmän samankaltaisia omiimme nähden. Keisalan (2012, 11) mukaan työelämän monimuotoistuminen vaatii voimavaroja erityisesti työyhteisöiltä, joissa viestintä on työskentelyn keskeisiä osia. Työntekijöiltä vaaditaan hänen mukaansa hyviä viestintätaitoja eritaustaisten ja eri kieliä puhuvien työtovereiden sekä asiakkaiden kanssa työskennellessä. Lahti (2014, 24) kirjoittaa, että toimiva yhteistyö vaatii asioista puhumista: molemminpuolinen kunnioitus, positiivinen asenne, avoimuus, ennakkoluulottomuus ja suvaitsevaisuus ovat avain tekijöitä. Hän korostaa yhteisten sanoitta-

mattomien sääntöjen läpikäymisen, kyseenalaistamisen ja keskustelemisen olevan tarvittavia toimenpiteitä. Lahden mukaan prosessi vaatii uskallusta.

6. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämän luvun tavoitteena on kertoa, miten opinnäytetyöprosessi eteni. Luvussa kerrotaan valituista tutkimusmenetelmistä, kerätystä aineistosta, aineistonkeruumenetelmistä ja analyysimenetelmistä. Lopuksi avataan vielä tutkimuksen reliabilitutta ja validiutta sekä eettisyyttä ja nostetaan esiin niiden toteutuminen tässä opinnäytetyössä.

6.1 Tutkimustehtävä

Opinnäytteen tutkimuskysymys on

Millaisia kokemuksia työyhteisön monikulttuuristuminen on luonut?

- suhtautuminen monikulttuurisuuteen
- suvaitsevaisuus ja ennakkoluulot
- ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta

Opinnäytetyön aiheita valitessa minulle tarjoutui mahdollisuus jatkaa yhteistyötä Adelante -projektin kanssa. Työperäisen maahanmuuton teemat ovat tulleet tutuksi opintoihin kuuluvaa harjoittelua suorittaessani kyseisessä projektissa. Halusin tutkia tarkemmin sitä, millaisia kokemuksia monikulttuuristuminen on tuonut ja miten työyhteisöt suhtautuvat monikulttuurisuuteen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuoda työyhteisön näkökulma esiin. Opinnäytetyö kohdistuu työyhteisöihin, joihin on rekrytoitu espanjalaisia sairaanhoitajia vuosina 2013 ja 2014. Opinnäytetyön aihe muotoutui alkukevästä 2014. Aiheen tarkentumisen jälkeen aloitettiin materiaalin kerääminen ja teoriapohjan rakentaminen. Loppukevästä 2014 toteutettiin sähköinen kysely, syksyllä 2014 tehtiin ensimmäinen ryhmähaastattelu ja keväällä 2015 toinen ryhmähaastattelu.

Opinnäytetyö on luonteeltaan sekä laadullinen että määrällinen tutkimus. Tietoa kerättiin työyhteisön jäsenten kokemuksista työyhteisöjen jäseniltä sähköisen kyselyn, kahden puolistrukturoidun ryhmähaastattelun ja yhden yksilöhaastattelun

avulla. Oppinnäytetyö on luonteeltaan kartoittava. Kartoittavan tutkimuksen tarkoitus on Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 134–135) mukaan selvittää mitä tapahtuu, löytää uusia näkökulmia ja selvittää ilmiöitä.

6.2 Laadullinen ja määrällinen tutkimus

Kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus on Hirsjärven ym. (2007, 157) mukaan lähtökohtaisesti todellisen elämän kuvaukseen pyrkivää. Tavoitteena on tutkia tutkimuksen kohdetta kokonaisvaltaisesti muistaen kuitenkin todellisuuden moninaisuus. Laadullisissa tutkimuksissa ei Tuomen ja Sarajärven (2013, 85) mukaan pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan niiden fokus painottuu ilmiön tai tapahtuman kuvaamiseen tai vaihtoehtoisesti toiminnan ymmärtämiseen tai ilmiölle teoreettisesti mielekkään tulkinnan antamiseen. Näin ollen on Tuomen ja Sarajärven mielestä tärkeää, että henkilöillä jotka osallistuvat tutkimukseen, on kokemusta tai tietoa tutkimuksen aiheesta. Oppinnäytetyössä aineistoa kerättiin työyhteisön jäseniltä, jotka ovat omien kokemustensa asiantuntijoita. He kaikki olivat työskennelleet monikulttuurisissa työyhteisöissä ja heille oli kertynyt siitä kokemuksia. Jokainen oppinnäytetyön rakentumiseen osallistunut haastateltava tai kyselyyn vastaaja kokee asian kuitenkin omalla tavallaan, vaikka yhteneväisyyksiä ilmeneekin. Laadullisesta materiaalista nousevat ajatukset siis koostuvat usean yksilön näkemyksistä. Tämä tuokin oppinnäytteessä esiin erilaisia kokemuksia ja näkökulmia aiheeseen ja tarjoaa monipuolisen kuvan monikulttuuristumisen kokemisesta.

Määrällinen tutkimus hyödyntää Ronkaisen, Mertalan & Karjalaisen (2008, 19) mukaan nimensä mukaisesti määrällisyyttä. Tällä tarkoitetaan määrien jatkumoa, tai muutoksia, kontekstien ja ryhmien välisiä eroja. Kvantitatiivisen tutkimuksen periaatteeksi Alasuutari (1999, 34) nimeää taas erilaisilla luvuilla ja niiden tilastollisella suhteella argumentoinnin. Taulukkomuotoon saatetuille tutkimusyksiköille annetaan erilaisia arvoja eri muuttujilla. Ronkainen ym. (s. 19) toteavat määrällisessä tutkimuksessa olevan tavoitteena kerätä tietoa niin suurelta joukolta, että sattuman tuomat heitot karsiutuvat ja materiaalista voidaan tehdä tutkimuskohdetta yleisemmin kuvaavaa tilastoa. Oppinnäytteessä aineistoa kerättiin myös määrällisellä tavalla, tavoitteena saada tarpeeksi suuren vastaajamäärän kautta ko. työ-

yhteisöjen ajatuksista yleistettävää määrällistä materiaalia. Määrällistä materiaalia koottiin asteikkokysymysten avulla. Kuten myöhemmin tarkemmin kuvataan, tällaisen yleistettäväksi kelpaavan aineiston luominen ei valitettavasti täysin opinnäytetyössä toteudu, vaan vastausprosentin jäädessä odotettua matalammaksi voidaan aineistosta vetää vain suuntaa-antavia johtopäätöksiä.

Joitain ilmiöitä voidaan tutkia monella eri tavalla. Määrällistä ja laadullista tutkimusotetta Hirsjärven yms. (2007, 132) mukaan ajatella toisiaan täydentäviksi suuntauksiksi, joita voi olla vaikea erottaa toisistaan tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimus voi toimia kvantitatiivisen tutkimuksen esikokeena (jolloin toinen edeltää toista), näitä kahta tapaa voidaan käyttää rinnakkain, laadullinen ja määrällinen eivät ole toistensa vastakohtia vaan voivat olla toisistaan riippuvaisia. Monipuolinen mittaaminen sisältää heidän mukaansa sekä määrällisen että laadullisen tutkimisen. Tuomen ja Sarajärven (2013, 66) mukaan laadullinen tutkimus on ymmärtävä tutkimus ja määrällinen selittävä. Näissä kahdessa suuntauksessa on eroja sen suhteen, millaista tietoa ne tuottavat. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on pystyä mittaamaan ominaisuuksia. Sen pyrkimyksenä voi olla myös eri ryhmien erottelu havaintojen avulla, jotka ovat muunnettavissa numeroiksi ja tilastollisesti analysoitaviksi. Tavoitteena on siis saavuttaa tosiasiatietoa. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on avata yksilöiden ja ryhmien tulkintoja, merkityksiä ja käsityksiä. Laadullisessa tutkimuksessa saavutettava tieto on tietoa sosiaalisesta maailmasta, ja se tuo esiin ihmisten ajattelutapoja, joiden mukaan he toimivat. (Ronkainen, Mertala & Karjalainen 2008, 20.)

Opinnäytetyössä käytetään sekä laadullista että määrällistä tutkimusotetta. Laadullisen ja määrällisen otteen tarkoituksena on opinnäytetyössä antaa mahdollisimman monipuolinen kuva tutkittavasta aiheesta. Määrällisen aineiston keräämisen tavoitteena oli saada yleinen kuva siitä, miten työyhteisöt ovat kokeneet monikulttuuristumisen. Laadullisilla kysymyksillä ja haastatteluilla saatiin määrällistä aineistoa avaavaa tietoa. Laadullinen aineisto antaa vastaajalle/haastateltavalle mahdollisuuden tuoda omia näkemyksiään laajemmin esiin, eikä vain ottaa kantaa väitteisiin.

6.3 Sähköinen kysely

Opinnäytetyön alkuperäinen tavoite oli kerätä yksinomaan sähköisen kyselyn avulla tietoa työyhteisön kokemuksista, ajatuksista ja mielipiteistä. Kysymyspatteriston (liite 1) valmistuttua siitä keskusteltiin sekä opinnäytetyön ohjaajan, että koulutusohjelman tietotekniikkaa opettavan opettajan kanssa. Kyselyyn tuli lopulta asteikkokysymyksiä, joiden tavoitteena oli selvittää projektin laadullisten vaikutusten toteutumista. Kysymykset olivat väittämiä, joihin tuli ottaa kantaa asteikolla ”täysin samaa mieltä – melko samaa mieltä – ei samaa, eikä eri mieltä – melko eri mieltä – täysin eri mieltä”. Avoimet kysymykset olivat muodoltaan jatka lausetta -menetelmän kysymyksiä. Avoimet kysymykset muotoiltiin sellaisiksi, että vastaaja saattoi vastata niihin hyvin vapaasti, nostaen esiin niitä asioita, joita kysymykset hänessä herättivät. Kysymyspatteriston muotoilun jälkeen opettelin Webropol -työkalun käytön, joka oli minulle ihan uusi taito. Webropol on sähköinen kyselytyökalu, joka mahdollistaa sähköisen kyselyn rakentamisen, siitä sähköpostin välityksellä linkin lähettämisen, kyselyn vastausten keräämisen ja niistä raportin koostamisen. Webropol -käyttäjätunnukset saatiin Seinäjoen ammattikorkeakoululta. Kyselytutkimus oli opinnäytetyön materiaalinkeruutarkoitukseen peruteltu: sillä saisi suureen joukkoon ihmisiä yhteyden nopeasti ja tehokkaasti. Kysely lähetettiin kuuteen terveydenhuollon organisaatioon ja se välitettiin eteenpäin niille työyhteisöille, joihin oli rekrytoitu sairaanhoitajia yhdessä Adelante -projektin kanssa. Kysely lähetettiin espanjalaisten sairaanhoitajien työyhteisöjen esimiehille 19.5. ensimmäisen kerran saatekirjeen, kyselylinkin ja välityskirjeen kera. Ensimmäisen sähköpostin yhteydessä kyselyn kerrottiin olevan avoinna kaksi viikkoa. Myöhemmin, vastausmäärän jäädessä pieneksi, vastausaikaa pidennettiin ja kyselykutsu välitettiin uudestaan. Sähköinen kysely suljettiin lopulta 12.6.

Kyselyyn vastaajien mahdolliseksi vastaajamääräksi kaavailtiin 150 vastausta. Vastaajamäärä jäi kuitenkin vähäiseksi: 32 vastaajaa täytti kyselylomakkeen. Matala vastausprosentti kertoo, että kyselyyn vastaaminen koettiin vaikeaksi, se ei motivoinut tai kyselyyn johtavan linkin välitysprosessissa oli jonkinlainen katkos. Vastausprosentin jäädessä näin pieneksi, voidaan ajatella määrällisten tulosten olevan enemmänkin suuntaa-antavia eivätkä ne siksi saa pääpainoa opinnäytetyössä alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen. Sähköisesti kerätyn materiaalin

lisäksi päädyttiin tekemään kaksi ryhmähaastattelua ja yksi yksilöhaastattelu, että saatiin enemmän materiaalia opinnäytetyön aineistoksi.

6.4 Haastattelut

Tuomen ja Sarajärven (2013, 71) mukaan laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä yleisimpiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Tuomi ja Sarajärvi (2013, 73) kirjoittavat, että haastattelun yksi eduista on joustavuus. Tällä he tarkoittavat sitä, että haastattelutilanteessa haastattelijalla on mahdollisuus tarkentaa, selventää väärinkäsitykset ja keskustella haastateltavan kanssa. Haastattelun joustavuutta ilmentää myös se, että kysymysjärjestys voidaan järjestää haastattelijan aiheelliseksi katsomaksi. Haastattelun luotettavuutta voi kuitenkin haastaa se, että haastateltavat voivat antaa sellaisia vastauksia, jotka eivät ole täysin aitoja, vaan enemmänkin sosiaalisesti hyväksytyjä (Hirsjärvi ym. 2009, 206). Ryhmähaastattelut ja yksilöhaastattelu tehtiin teemahaastatteluina kahdessa Adelante -projektin piiriin kuuluvassa työyhteisössä. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin syksyllä 2014 ja toinen keväällä 2015. Haastattelurunko on nähtävissä opinnäytetyön liitteissä. Tutkimusluvan koko opinnäytetyölle antoi Adelante -projektia hallinnoivaa Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (LLKY). Haastatteluista sovittiin vielä erikseen niihin osallistuneissa organisaatioissa suoraan organisaation johtajan tai välillisesti työyhteisön esimiehen kautta. Yhteydenotto organisaatioihin ja lupien saanti haastatteluihin liittyen tapahtui sähköpostein ja puhelimitse.

Tuomen ja Sarajärven (2013,75) mukaan teemahaastattelussa edetään valittujen teemojen mukaisesti, esittäen tarkentavia kysymyksiä teemoihin liittyen. Teemahaastattelu pyrkii löytämään vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Haastattelut toteutettiin työyhteisön tiloissa. Tila oli kaikissa haastatteluissa toimisto, joka oli haastateltaville tuttu. Ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä seitsemän henkilöä ja yhden henkilön kanssa toteutettiin yksilöhaastattelu. Haastatteluun valikoituivat vastaajiksi haastatteluajankohtaan espanjalaisten sairaanhoitajien kanssa työskennelleet sairaanhoitajat. Osa hoitajista oli toiminut perehdytyksestä vastaavina ohjaajina espanjalaisille sairaanhoitajille. Kaikilla haastatteluihin osallistuneilla oli

kuitenkin kokemuksia yhteistyöstä rekrytoitujen sairaanhoitajien kanssa ja heidän jonkinasteisesta ohjaamisestaan. Ensimmäiseen ryhmähaastatteluun osallistui neljä haastateltavaa, toiseen kolme. Haastattelun ajankohdan sovin heidän esi-
miestensä kanssa. Ryhmähaastattelut olivat noin 55 minuutin ja 1 tunti 10 minuutin pituisia. Ensimmäisen haastattelun aikana ilmeni jotain häiriötekijöitä: toimiston puhelin soi, käytävällä pestiin lattiaa hurisevalla koneella ja kesken haastattelun ulkopuolinen henkilö pistäytyi haastattelutilaan. Haastattelussa pidettiin taukoja häiriötekijöitä ilmetessä. Myös toisessa haastattelussa toimiston puhelin soi. Pidimme tällöinkin tauon ja jatkoimme sen jälkeen. Häiriötekijät eivät olleet pitkäkestoisia, mutta katkaisivat haastatteluja. Tämä on voinut ”häiritä haastateltavien ajatuksia” ja tulee ottaa huomioon tutkimuksen luotettavuudessa. Häiriötilanteiden jälkeen pidettiin kuitenkin koonti siitä, mihin oli jääty ja jatkettiin siitä. Virhetulkintoja pyrittiin vähentämään asioiden ja termien tarkistamisella haastateltavilta sekä koontien tekemisellä, joita haastateltavat pystyivät tarkentamaan ja korjaamaan.

Tuomen ja Sarajärven (2013, 73) mukaan haastattelun onnistumisen kannalta on tärkeää, että haastateltava voi tutustua ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. Molemmille työyhteisölle välitettiin tieto haastattelun teemasta: työyhteisön kokemuksista työyhteisön monikulttuuristumisesta. Ensimmäisessä haastattelussa haastateltavat esittivät, että heistä olisi ollut mukavaa tutustua itse kysymyksiin ennen tilannetta, joten seuraavassa haastattelussa kysymykset lähetettiin etukäteen työyhteisölle. Haastattelut nauhoitettiin työyhteisön luvalla matkapuhelimella. Haastattelutilanteet pyrittiin pitämään mahdollisimman keskustelunomaisina. Haastattelun jälkeen nauhoite litteroitiin, eli kirjoitettiin haastattelut sana sanalta, viikon sisään haastatteluista. Nauhoitteet hävitetään opinnäytetyöprosessin loputtua, eikä niihin pääse käsiksi kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä.

6.5 Analyysin toteutus

Sähköisellä kyselyllä kerätyn määrällisen aineisto tilattiin raporttina Webropolista Excel-muodossa. Excelissä se muokattiin sellaiseen muotoon, että se pystyttiin syöttämään sen SPSS-ohjelmistoon. Ohjelmistossa aineistosta tehtiin kuvaajia, joista voi hahmottaa vastaajien näkemyksiä esitettyihin väittämiin. Myöhemmin

kuvaajia muokattiin uudelleen sekä Excelissä, että Wordissä. Opinnäytteessä määrällistä aineistoa käsitellään sekä prosentteina, että vastaajamäärittäin. Tuloksia siirrettäessä ohjelmasta toiseen tarkistettiin useaan kertaan, että ne säilyivät alkuperäisinä.

Laadullinen aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Tuomen ja Sarajärven (2013, 92) mukaan, aineiston käsittelyn ensimmäinen vaihe on se, että tehdään päätös siitä, mikä aineistossa kiinnostaa. Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella työyhteisöjen kokemuksia työyhteisön monikulttuuristumisesta ja samalla tarkastella miten Adelante – projektille esitettyihin laadullisiin vaikutuksiin liittyvät teeman tulevat aineistossa esiin. Projektin laadullisiksi vaikutuksiksi oli asetettu Yleinen ymmärrys maahanmuuton tarpeellisuudesta ja hyödyistä, Monikulttuurisuuden luoma rikkaus niin työyhteisöissä kuin potilastyössä, Ymmärretään työperäisen maahanmuuton luomat hyödyt ja Havaitaan kuinka avoimuus ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt. Laadullisista vaikutuksista rajattiin pois Yleinen ymmärrys maahanmuuton tarpeellisuudesta ja hyödyistä. Rajausta kokemuksiin liittyen oli vaikea tehdä, sillä aiheena kokemukset monikulttuuristumisesta on laaja. Aineistosta jätettiin pois asiat, jotka eivät suoranaisesti kuuluneet opinnäytetyön tutkimuksen kohteeseen. Näitä olivat esimerkiksi jotkin sellaiset asiat, joista työyhteisöt kertoivat, mutta ne eivät olleet suoranaisesti tapahtuneet heille. Tuomen ja Sarajärven (2014, 92) aineiston koodaaminen tapahtuu rajauksen jälkeen. Rajauksen jälkeen aineisto koodattiin, eli jäsenneltiin käyttäen erivärisiä kyniä, että pystyttiin hahmotamaan samaan aiheeseen liittyviä asioita materiaaliksi kertyneestä tekstistä.

Kolmantena tulee Tuomen ja Sarajärven (2014, 93) mukaan luokitella, teemoitella tai tyypitellä aineisto. Teemoittelulla tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja ryhmitteilyä aiheiden mukaan. Tämän jälkeen alustavista ryhmistä aloitetaan varsinaisten aiheiden etsintä. Teemoittelussa käytettiin apuna mindmap-tekniikkaa. Teemoittelussa aineiston analyysiä ohjasi opinnäytetyön tutkimuskysymys ja projektin laadullisiin vaikutuksiin liittyvät teemat. Monikulttuurisuus työn arjessa nousi omaksi kokonaisuudekseen. Yleinen monikulttuurisuuteen suhtautuminen ja avoimuuteen, suvaitsevaisuuteen ja ennakkoluuloihin liittyvät näkökulmat kulkivat hyvin vahvasti käsi kädessä, joten niitä käsitellään yhdessä. Ajatukset työperäisestä maahanmuutosta muotoutuivat omaksi teemakseen. Aineistosta nousi erittäin vahvasti

esiin vuorovaikutus ja vielä tarkemmin sanoen kielellisen vuorovaikutuksen haasteet, joten niistä muodostui myös oma teemansa. Viides teema, joka nousi aineistosta esiin, on yleinen kokemus monikulttuuristumisesta. Opinnäytetyön luotettavuuden tueksi tulososiossa esitetyiden aihekokonaisuuksien rinnalla on laadullisesta aineistosta poimittuja suoria lainauksia.

6.6 Tutkimuksen reliaabelius ja validius

Tässä kappaleessa avaan reliaabeliuden ja validiuden käsitteitä. Luotettavuuteen liittyviä seikkoja on kuitenkin tuotu esiin jo edellisissä kappaleissa. Hirsjärven yms. (2009, 231) mukaan tutkimuksen reliaabeliudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen mittaustulosten toistettavuutta. Toisin sanoen tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa tuotetut tulokset ovat ei-sattumanvaraisia. Opinnäytetyön aineisto on juuri näiden työyhteisöjen tilanteesta ja kokemuksista koostuvaa. Tästä johtuen täysin samanlaisia tutkimustuloksia tuskin voidaan saada. Samankaltaisia teemoja kuitenkin nousee esiin aiemmin aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja opinnäytetyön tulokset ovat pääsääntöisesti niiden kanssa linjassa.

Hirsjärvi yms. (2009, 231-232) tarkoittavat validiudella tutkimusmenetelmän mittaavan juuri sitä, mitä on lähdetty tutkimaan. Laadullisilla haastatteluilla saatiin juuri siitä tietoa, mitä lähdettiin tutkimaan. Haastatteluissa tuotettu tieto oli paikoittain rönsyilevää ja välillä poikkesi asiasta, mutta tämä asiaanliittymätön materiaali karstiin pois analysointivaiheessa. Sähköisen kyselyn analysointivaiheessa huomattiin sellaisia kysymyksenasetteluja, jotka olivat monitulkintaisia ja ne jätettiin pois analysoinnista. Tällä viitataan maahanmuuttoa koskevaan osaan kysymyspatteristosta. Maahanmuutto on hyvin laaja-alainen käsite, kuten teoriaosassa on avattu. Esitetyillä kysymyksillä ei pystytty avaamaan teemaa tarpeeksi laaja-alaisesti, joten yleisesti maahanmuuttoa koskevat kysymykset jätettiin tutkimusmateriaalin analysoinnissa pois.

Hirsjärvi yms. (2009, 233) mukaan mahdollisimman tarkka kuvaus tutkimuksen toteuttamisesta on laadullisen tutkimuksen luotettavuuden yksi peruselementeistä. Olosuhteet, joissa aineisto on kerätty, tulee raportoida mahdollisimman tarkasti.

Prosessia on avattu tarkemmin edellisten kappaleiden yhteydessä. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkentaa myös (2009, 233) käyttämällä useita menetelmiä. Opinnäytteessä on käytetty sekä laadullista että määrällistä tutkimusotetta, joten tämän voidaan ajatella parantavan opinnäytetyön luotettavuutta.

6.7 Eettisyys opinnäytetyössä

Kun tutkimusta tehdessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä, voidaan Hirsjärven yms. (2007, 23) mukaan sanoa, että tutkimus on eettisesti hyvä. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitleminen* (TENK 2002, 1) on tieteellisen neuvottelukunnan tekemä ohjeistus, joka antaa vapaaehtoisesti käytettävän normiston tiedeyhteisölle tutkimuksen toteuttamisen pohjaksi. Hirvosen (2006, 31) mukaan laadittu ohjeistus on tieteelliselle tutkimukselle keskeinen eettinen normisto. Kolmeen osaan jaoteltu ohjeistus (TENK 2002, 3) käsittelee ensimmäisessä osassaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Ohjeistuksen mukaan hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tutkijoilta rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta niin tutkimustyössä, tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa. Opinnäytetyö on toteutettu rehellisesti ja siinä on pyritty parhaaseen mahdolliseen huolellisuuteen ja tarkkuuteen. Teoriaosuuden rakentumisessa tarkkuutta on käytetty lähteiden valitsemisessa ja merkitsemisessä. Teoriaosuutta on rajattu ja laajennettu tuloksista nousseiden aiheiden mukaisesti, sekä sen näkökulmaa on tarvittaessa kohdistettu koskemaan paremmin tutkimusta. Tekstin sisällöissä on pidetty huolta, että ne ovat uskollisia lähteilleen. Tutkimustulosten keräämisessä ja esittämisessä on käytetty tarkkuutta ja huolellisuutta. Määrällisen materiaalin raportoinnissa on useampaan kertaan tarkastettu, että esittelyyn muotoilluissa versioissa vastausmäärät ovat pysyneet oikeina. Laadullisen aineiston keräyksessä, analysoinnissa ja esityksessä on käytetty tarvittavaa tarkkuutta. Valmista tulososiota on tarkasteltu useasti, tarkastaen sen uskollisuus tutkimusaineistolle. Johtopäätökset on tehty huolellisesti pohtien ja peilaten teoriaa ja tuloksia keskenään.

Tutkimuksessa tulee soveltaa ohjeistuksen mukaisesti eettisesti kestäviä menetelmiä tiedonhankinnassa, tutkimisessa ja arvioinnissa (TENK 2002, 3). Käytettäessä opinnäytetyön tekijälle uusia menetelmiä on ensin syvennytty teoriaan ennen

käytännön toteuttamista, sekä konsultoitu tarvittaessa ohjeita. Näitä menetelmiä ovat olleet esimerkiksi käytetyt tutkimusmenetelmät, analysoinnit, erilaiset opinnäytetyössä käytetyt ohjelmat ja raportointi. Tiedonhankinnassa on käytetty sosionomi (AMK) koulutuksessa opetettuja oppeja sekä haettu apua informaatikolta tiettyjen käsitteiden avaamisessa tarvittavien lähteiden löytämiseksi. Koko prosessissa ja erityisesti arvioinnissa on pohdittu paljon objektiivisuuden näkökulmaa.

Avoimuus tutkimustulosten julkaisemisessa ja edeltävien tutkimusten tutkijoille heille kuuluvan arvon antaminen ovat yksi ohjeistuksen teeseistä (TENK 2002, 3). Opinnäytetyö on esitetty sekä opinnäytetyöseminaareissa, että Adelante -projektin ohjausryhmässä. Opinnäytetyö on julkinen tutkimus Theseus -tietokannassa. Opinnäytetyössä esitellään edeltäviä tutkimuksia ja ne on merkitty lähdeviitein vaadittavalla tavalla. Lähdeviitteiden käyttöä on opeteltu ja niiden merkitsemisessä työhön on käytetty huolellisuutta. Tutkimus tulee tehdä ohjeistuksen (TENK 2002, 3) mukaan yksityiskohtaisesti suunnittelemalla, toteuttamalla ja raportoimalla, sekä selvittää tutkimusryhmää koskevat oikeudet ja velvollisuudet ennen tutkimuksen aloittamista. Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja sen aikataulu on venynyt. Suunnitelmat ovat muuttuneet aikataulullisesti ja menetelmien osalta matkan aikana. Koko opinnäytetyöprosessi itsessään on tekijälleen ollut uusi kokemus ja tämä täytyy huomioida eettisyyttä pohdittaessa.

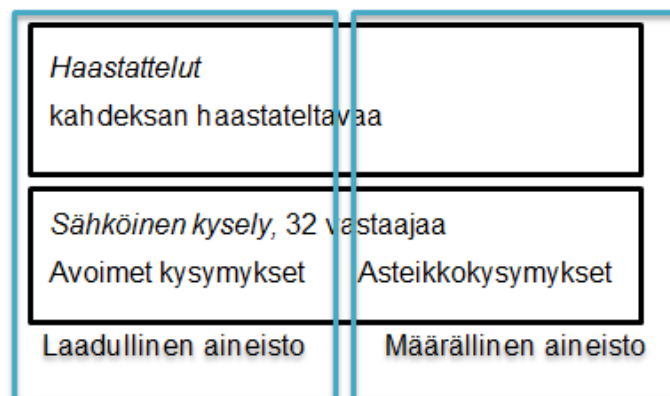
Laadullisesta tutkimuksesta puhuttaessa Tuomi ja Sarajärvi (2013, 20) tuovat esiin, että tutkimustulokset eivät ole irrotettavissa käytetystä havainnointimenetelmästä ja käyttäjästä. Tuotettu tieto on subjektiivista siinä mielessä, että tutkija omassa ymmärryksessään tutkimusasetelmasta. Tästä johtuen teoriapitoisuuden merkitystä tutkimuksenlähtökohtana korostetaan. Johtopäätökset ovat rakentuneet tulosten ja johtopäätösten pohjalta. Koko prosessin ajan olen tarkkaillut omaa asennoitumistani aiheeseen, kohderyhmiin sekä menetelmiin ja koen pystyneeni pitämään tarpeeksi objektiivisen näkökannan opinnäytetyön rakentumisessa.

Tutkimuksen lähtökohtina tulee Hirsjärven ym. (2007, 25) mukaan pitää ihmisarvon kunnioittamista. Tämä toteutuu tutkimuksessa siten, että tutkimukseen osallistuvat tutkimukseen vapaaehtoisesti. He tuovat esiin, että osallistujille on selvitettävä mitä heidän osallisuutensa tutkimuksessa merkitsee. Opinnäytetyössäni vas-

tauksia antaneet ihmiset ovat tienneet mihin käytän heidän antamiaan vastauksia. Kaikki opinnäytetyöhön osallistuneet olivat aikuisia ihmisiä, joten voidaan todeta, että odotus kypsästä päätöksenteosta toteutuu heidän kohdallaan. Haastateltavien henkilöllisyyttä suojellaan jättämällä pois erittely heidän työyhteisöistään, heidän nimiään ei mainita ja esitettävästä aineistosta on häivytetty pois ne asiat, joista heidät voisi tunnistaa.

7. TULOKSET

Tässä kappaleessa käsitellään sähköisen kyselyn ja haastattelujen avulla kerättyä materiaalia. Aineistoksi muodostui 32 vastausta sähköisestä kyselystä, kaksi ryhmähaastattelua, joihin osallistui yhteensä seitsemän ihmistä ja yksi yksilöhaastattelu. Sähköinen kysely oli kaikille vastanneille samanlainen ja kaikissa haastattelussa käytettiin samaa haastattelurunkoa. Sähköisessä kyselyssä oli sekä määrällisiä, että laadullisia kysymyksiä – haastattelusta saatu aineisto on laadullista.



Kuvio 6. Opinnäytetyön aineisto rakentuu laadullisesta ja määrällisestä aineistosta

Tässä tulososiossa on käsitelty koko laadullisen aineiston yhdessä. Määrällinen aineisto kulkee laadullisen kanssa käsi kädessä. Tulokset on ryhmitelty asiakokonaisuuksien mukaan teemoihin, joita ovat:

- Yleinen kokemus työyhteisön monikulttuuristumisesta
- Vuorovaikutus: yhteinen kieli
- Monikulttuurisuus työn arjessa
- Suhtautuminen monikulttuurisuuteen
- Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta

Kaikki teemat tuovat esiin työyhteisöjen kokemuksia monikulttuurisuudesta. Teemassa Suhtautuminen monikulttuurisuuteen nousee esiin näkökulmia siitä, miten Adelante -projektille esitetyt laadulliset vaikutukset *Monikulttuurisuuden luoma rik-*

kaus niin työyhteisöissä kuin potilastyössä sekä Havaitaan kuinka avoimuus ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt nousevat esiin kokemuksista. Teema Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta avaa laadulliseen vaikutukseen Ymmärretään työperäisen maahanmuuton luomat hyödyt liittyviä ajatuksia.

7.1 Yleinen kokemus työyhteisön monikulttuuristumisesta

Päällimmäisenä nyt varmaan kuiteski, et on semmonen positiivinen fiilis kyllä. Et mä ainakin tykkään meidän espanjalaisista ja tykkään et ne on sielä. Kyllä se menee kuiteski kaiken yli se fiilis.

Et se kuitenkin et on monikansallinen työryhmä, jossa saa olla osana et jos on mahdollisuus kertoo työpaikastaaan et sielon erilaisia ihmisiä ja eri paikoista niin onhan se hienoo, et sais vaan pidettyä ja löytäis ne keinot millä ne ihmiset viihtyis pidemmässä juoksussa täällä, että sitä niinku toivois. Semmonen niinku voimavara joka kyllä kannattaa käyttää.

Vaikka aineistosta nousi esiin tilanteita, jotka oli koettu raskaina, työyhteisön monikulttuuristuminen nähtiin pääosin positiivisena. Tämä oli näkökulma, jonka haluttiin tuoda esiin, ja siihen palattiin yleensä vielä aineiston keruun lopussa. Uusi kokemus nähtiin jännittävänä vaihtelun tuojana, sitä kuvailtiin erilaiseksi tilanteeksi.

7.2 Vuorovaikutus: yhteinen kieli

Tutkimusmateriaalista nousi esiin vahvimmin vuorovaikutukseen liittyvät teemat. Vastaajat toivat esiin erityisesti kielellisiin haasteisiin liittyviä asioita. Kielellisillä haasteilla viitataan rekrytoitujen sairaanhoitajien suomen kielen osaamiseen. Kieleen liittyvät havainnot kulkevat läpi koko aineiston vahvasti mukana.

Kielitaidon merkitys on vastaajien mukaan suuri. Hyvä kielitaito nopeuttaa rekrytoitujen sairaanhoitajien sopeutumista työyhteisöön, se nähdään vastuullisen toiminnan edellytyksenä ja työssä välttämättömyytenä. Työn sujuvuuden koetaan parantuvan kielitaidon kehittymisen myötä; selittäminen, ohjaaminen ja yleisesti ottaen yhteistyö helpottuvat. Kommunikointi sekä potilaiden että omaisten kanssa helpot-

tuu suomen kielen oppimisen avulla. Joissain vastauksissa hyvän kielitaidon nähdään olevan avain siihen, että sairaanhoitajan työtä pystytään tekemään.

Kielionglema on oikeesti aika suuri, että mutta mun mielestä heille ei oo annettu tarpeeksi valmiuksia -- Ja se ei oo kyse siis näistä työntekijöistä itestään, vaan siitä kurssista ja siitä opetuksen vähyydestä ennen ku he tulee tänne. Et se ei oo niinku näistä työntekijöistä itestään kiinni koska tänne on tullu.

Joskus kun on vaan niin kiire, että että ku ei pysty, jos ei sitä yhteistä kieltä oo nii, tai et jos joutuu jotain tosi.. tai jos kestää kauan selittää jotakin asiaa, niin sit se on melkeen helpompi tehdä ite tai sillälailla, et se on melkein niinku semmonen haaste.

hankaloittaa sitä vastuun jakamista kun sä et voi täysin olla varma että onko toinen ymmärtänyt ja kuitenkin sä oot niinku ohjaajan asemas itte

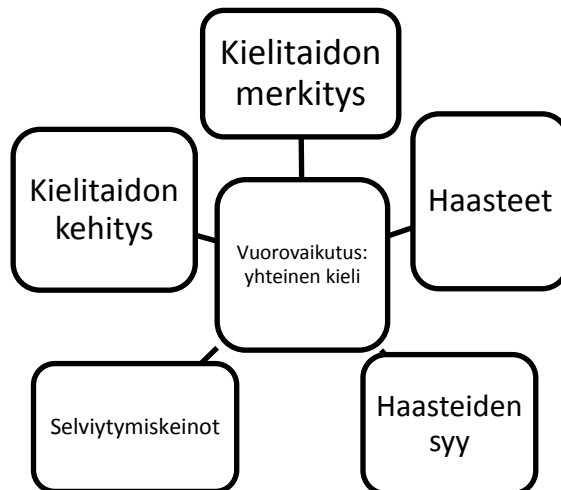
Vuorovaikutusta haastavana tekijänä nähdäänkin rekrytoitujen sairaanhoitajien puutteellinen suomen kielen kielitaito. Kielelliset haasteet nähdään luonteeltaan jatkuvana ja suurimpana. Joissain vastauksissa heikko suomen kieli nähtiin ainoana ongelmana. Vastaajat kuvailevat haastetta kielimuurina. Kielellisten haasteiden vaikutukset vastaajat kokevat merkittäviksi. Nämä haasteet aiheuttavat turhautumista ja väärinkäsityksiä. Suomen kielen epätäydellinen hallitseminen vaikutti joidenkin vastausten mukaan kaikkiin tilanteisiin ja yhteistyö tuntuu vaikealta, kun yhteisymmärrystä ei löydetty. Vastaajat toivat esiin vastuunjaon ongelmallisuuden ja huolen potilasturvallisuudesta väärinymmärrysten takia. Heikon kielitaidon nähtiin tuovan työyhteisöille myös lisää työtä. Vastaaja kertoi joskus olleen helpompi tehdä tehtävä itse, jos suomen kieltä opetteleva ei heti ymmärtänyt mitä hän tarkoitti. Vastaajat kokivat käyttäneensä espanjalaisten sairaanhoitajien kanssa paljon aikaa ymmärtämisen varmistamiseen ja tarkistamiseen, suomentamiseen ja kielen perusasioiden opettamiseen. Kielellisten haasteiden syy nähdään olevan ulkopuolisessa tekijässä. Vastaajat kertovat haasteiden johtuvan suomen kielen opetuksen vähäisyydestä ja suomen kielen moninaisuudesta. He kertovat, että suomen kielessä synonyymejä on vaikea keksiä, se on vaikea opittavaksi ja murre haastaa vuorovaikutusta entisestään.

Ku meiltä loppu yhteinen kieli niin sitten otettiin englantia käyttöön, mutta sekin oli... Siitä hattua nostan espanjalaiselle sairaanhoitajalle, että se halus suomeksi, se ei halunnut, että puhutaan englantia. Nimenomaan ”minä haluan suomi, sano suomi”.

Vastaajat olivat kuitenkin löytäneet keinoja kielellisten haasteiden kanssa selviämiseen. Työyhteisön jäsenet näkivät että tärkeä kielellisen vuorovaikutuksen helpottaja oli selkokielen käyttö ja rauhallinen puhe. Työyhteisöissä espanjalaiset sairaanhoitajat voivat harjoitella työyhteisön ja potilaiden kanssa suomen kieltään jatkuvasti ja näin ollen he kehittyvät siinä. Perinteistä sanakirjan avulla kääntämistä hyödynnettiin useissa työyhteisöissä. Mikäli työyhteisössä oli espanjan kielen taitoinen henkilö, hänen kielitaitoaan voitiin hyödyntää niin suomentamisessa kuin espanjaksi kääntämisessä. Englannin kielen käyttäminen vuorovaikutuksen tukena taas jakoi vastaajien mielipiteitä. Toisaalta tämä nähtiin vaihtoehtona kun suomen kielellä kommunikoinnin rajat tulivat vastaan, toisaalta taas työyhteisön jäsenet saattoivat pelästyä ajatusta vaatimuksesta käyttää vierasta kieltä. Kun omasta englannin kielen taidosta tunnettiin epävarmuutta, saattoi esiintyä pelkoa siitä, että sitä käytettäessä kommunikoinnin välineenä voisi sattua väärinkäsityksistä. Yhtä vastaajista yllätti huomio siitä, miten työyhteisön jäsenistä ujoimmatkin saattoivat puhua englantia kun tälle oli tarve. Vastaajat kokivat espanjan kielen ja kulttuurin tuntemisen auttavan ymmärtämään paremmin espanjalaisten sairaanhoitajien tapaa kommunikoida.

Aina menöö valtavasti siihen, että suomennetaan sanakirjan kans joitakin asioita. Mutta tosi hyvin on niinku oppinu.

Kielitaidon kehittyminen toivotulle tasolle nähtiin hitaana prosessina, mutta silti espanjalaisten sairaanhoitajien nopea kielellinen kehitys sai kiitosta. Heidät koettiin motivoituneina kielenoppijina ja arvostusta sai erityisesti halu käyttää suomen kieltä kommunikointivälineenä.



Kuvio 7. Yhteenveto: Vuorovaikutus - yhteinen kieli

7.3 Monikulttuurisuus työn arjessa

Kyllä tää on ainakin motivoivaa, eri tavalla ohjaaminen ja se että sä kuulet asioita sieltä eri kansallisuudesta, maasta, että miten heillä tehdään määrättyt asiat ja miten se eroaa meidän työhön ja sellasia jokapäiväisiä asioita mitä tekee työssään mitä ei sillä tavalla ajattele, sitä vaan tekee niin, että miten sit voidaan tehdä eri lailla.

Rekrytoidut sairaanhoitajat nähtiin ammatillisesti yleensä pätevinä työntekijöinä, jotka osaavat työnsä. Työyhteisön epäluottamusta rekrytoitujen sairaanhoitajien ammatillista osaamista kohtaan aiheutti epätietoisuus heidän koulutuksen sisällöstä ja kertyneestä osaamisesta. Vastaajat totesivat, että edeltävät kokemukset toisesta kulttuurista tulleen työntekijän kanssa saattoivat vaikuttaa mielikuvaan espanjalaisten sairaanhoitajien osaamisesta. Silti todettiin, että rekrytoidut sairaanhoitajat tekivät työtään aika samalla tavalla kuin kantasuomalaiset sairaanhoitajat. Jotain poikkeuksia kuitenkin oli ja näiden erilaisten hoitokäytäntöjen, tapojen ja työskentelytyylien näkemisen myötä osa vastaajista oli kokenut oman työnsä kehittyvän. Aineistosta nousi esiin kokemuksia siitä, että omaa työtapaansa saattoi herätä ajattelemaan tarkemmin. Jotkut työyhteisön jäsenet eivät vastausten mukaan olleet pystyneet näkemään erilaisia tapoja hyödyllisinä.

Semmonen just et tämmösii hyvin valikoituneita ihmisiä et me tiedetään et jos työvuoro on päällä niin kyl ne tulee töihin ja kaikki tämmöset perusteet on hirmu hyvin kunnossa.

Vastaaja toi esiin näkemyksensä siitä, että rekrytoituilla sairaanhoitajilla on työelämän perusasiat kunnossa; töihin tullaan ajallaan ja pidetään kiinni sovitusta. Heidät nähtiin sekä ujoina, että rohkeina työntekijöinä työssä kertyneiden kokemusten perusteella. Rohkeutena katsottiin espanjalaisen sairaanhoitajan tilanteeseen kuin tilanteeseen meneminen. Toisaalta tuotiin esiin tilanteita, joissa heiltä uskotaan löytyvän osaamista, kunhan vain uskaltavat tekemään. Kielitaidon haasteet saattoivat asettaa vastaajien näkemysten mukaan kynnystä uskaltamiselle.

Niin tavallaan se on eri asia ohjata tai niin sanotusti perehdyttää tällästä valmista sairaanhoitajaa kuin jotaki opiskelijaa, että pystyy luottamaan siihen, että no se osaa kyllä laittaa jonku antibiootit tippumaan ja osaa jos vaa saa kommunikaation perille. Tavallaan, että ”voitko sä laittaa tän ja tehdä tän”, niin onhan se sillälailla apu ja tykkää varmasti itekki tehdä.

Se o ehkä vaikeaa joskus kans ku ei tiedä että mitä tavallaan ne tietää ja mitä ei tiedä jotta. Toisaalta tavallaan näyttää, että ne hyvin osaa teherä ja toimii ja ymmärtää, mut sitte ei kuitenkaan voi olla ihan varma jotta. Ja sitte että mitenkä sitte Espanjas on mitäki opetettu.

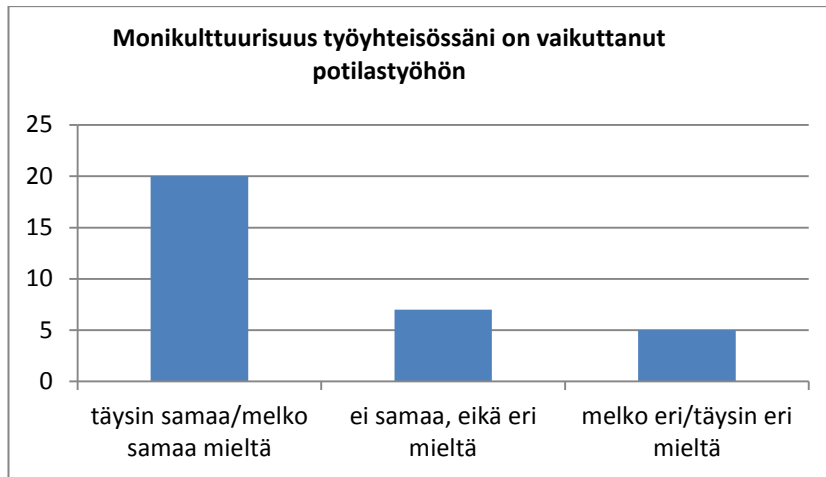
Espanjalaisten sairaanhoitajien työssä perehdyttäminen/ohjaaminen voi kokemusten mukaan olla työhön liittyvien vinkkien ja neuvojen antamista tai vastaajien ”kyt-täämiseksi” nimeämää huolehtimista toisen tekemisistä. Ohjaaminen koettiin motivoivana, mutta myös mahdollisesti raskaana jonkinasteisen luottamuspulan vuoksi. Luottamuspula syntyi suomen kieleen liittyvien haasteiden lisäksi epätietoisuudesta siitä, millaista ammatillista osaamista espanjalaisilla sairaanhoitajilla oli läh-tömaastaan. Monesti työyhteisössä rekrytoidun sairaanhoitajan ohjaamista teki useampi työntekijä ja tämä aiheutti epävarmuutta siitä, millaisissa asioissa häntä oli jo ohjattu. Pohdintaa aiheutti myös se, että jos ohjattaisiin asioissa, jotka he jo tiesivät, niin voisiko tämä loukata rekrytoituja sairaanhoitajia. Aineistossa nousi

esiin myös se, että samankaltaisia asioita jouduttiin joskus miettimään kantasuomalaisenkin ohjaamisessa.

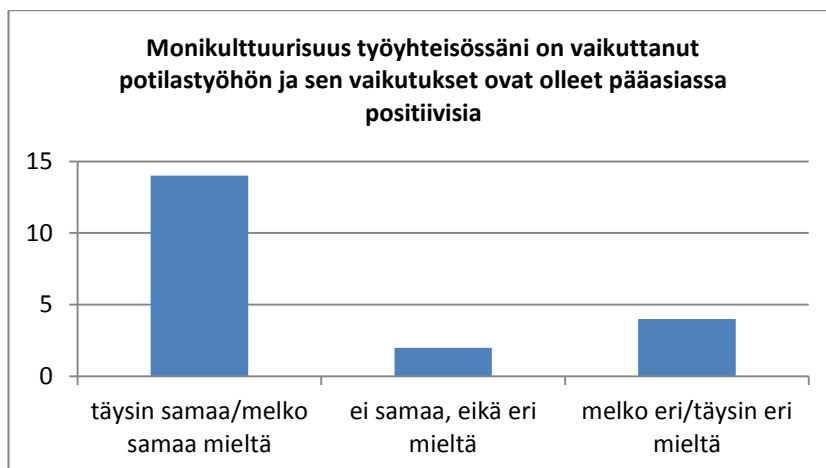
Työpäivä ei oo ollu raskas sen osalta yhtään että..

Ajoittain kiireen keskellä vanhemmat sairaanhoitajat väsyvät. Heillä on haasteita itselläänkin jatkuvassa työnkuvan, tietotekniikan ym muutoksessa. Tällaisessa tilanteessa he ajoittain huokaisevat: "Ei tästä tule mitään." "Tämä ei toimi."

Työhyvinvointiin liittyen tuli esiin erilaisia näkemyksiä. Osa vastaajista ei kokenut työpäivän tuntuneen yhtään raskaalta monikulttuurisen muutoksen johdosta. Espanjalaisten sairaanhoitajien koettiin usein tuovan positiivisen vaikutuksen työyhteisön työilmapiiriin. Hyvänä apuna ja työmäärää keventävänä tekijänä espanjalaiset sairaanhoitajat nähtiin erityisesti perushoidossa. Lisätyön katsottiin haastavan työhyvinvointia stressaavan ja kiireisen työarjen keskellä. Lisätyötä kerrottiin syntyvän jos ”perään katsominen” vie aikaa muulta työltä. Tarkistaminen, korjailut ja työn uudelleen tekeminen nostettiin esiin lisätyön muotoina. Monikulttuuristumisen myötä työyhteisöt ovat pohtineet paljon vastuukysymyksiä ja tämä koettiin kuormittavana. Kielellisten haasteiden keskellä katsottiin, että viestin välittämiseen ja vastaanottamiseen käytettiin paljon voimavaroja; ajan myötä tämän kuitenkin nähtiin helpottuvan. Vastaajat myös pohtivat, että onko monikulttuuristumisella ylipäättään yhteyttä työhyvinvoinnin haasteisiin: he toivat esiin, että heidän työpaikoillaan on paljon uudistuksia ja muutoksia muutenkin.



Kuvio 8. Monikulttuurisuus vaikuttaa potilastyöhön



Kuvio 9. Monikulttuurisuuden vaikutukset potilastyöhön ovat pääasiassa positiivisia

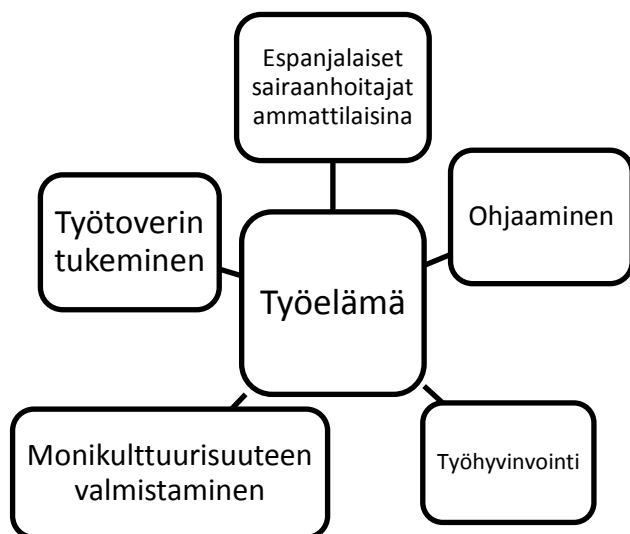
Vastaajista suurin osa koki monikulttuurisuudella olevan vaikutusta potilastyöhön (kuvio 8.). He, jotka kokivat sillä olleen vaikutusta ottivat kantaa kuvion 9. esittämällä tavalla siihen, oliko vaikutus ollut positiivista. Vastaajista 14 oli täysin samaa, tai melko samaa mieltä siitä, että vaikutus oli positiivinen. Neljä vastaajaa oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä vaikutuksen positiivisuudesta. Vaikutuksen tunnistaneista suurin osa koki sen siis olleen positiivista.

(Työyhteisövalmennuksesta) Justii alko ajatukset suuntaamaan siihen tulevaan ja tiesi vähän että mitenkä niinku suhtautua ja mitenkä niinku edetä, niin helpotti kyllä. Jos olis suoraan tullu tohon tupsahtanu niin olis ollu vähän eri fiilikset varmasti.

Työyhteisöjä valmistettiin monikulttuuristumiseen järjestämällä heille työyhteisövalmennuksia. Valmennukset jakoivat mielipiteitä. Toiset kokivat ne hyvänä valmennuksena tulevaan: koulutus oli herätellyt ajattelemaan rekrytoitujen sairaanhoitajien tuloa ja ymmärtämään millaisen muutoksen he olivat kohtaamassa. Toiset taas kokivat, että eivät olleet hyötynneet valmennusta. Valmennuksen lisäksi jokainen työyhteisö kuitenkin vastasi myös omasta valmistautumisestaan. Valmistautumisessa hyviksi keinoiksi koettiin keskustelut esimiehen ja työkaverien kanssa, tarpeellinen tiedottaminen, toisten työyhteisöjen kokemuksista kuuleminen ja avoin mieli.

Jos on jotain tosi henkilökohtaista, niin emmä välttämättä haluaisi tietää mun työkavereitten niinku henkilökohtaisia asioita. Tai siis et jos, tai siis niinku mulle nyt ei oo väliä ku on hoitaja, mutta siis sillälaila että voi olla aika korkea kynnys toisaalta sitte taas heille, että jos on sitte jotaki tosi semmosia henkilökohtasia...

Vastauksissa nousi esiin kokemuksia siitä, miten työtoverit olivat auttaneet espanjalaista sairaanhoitajaa. Tarjottua apua määriteltiin seuraavasti: käytännön asioissa auttamista, ohjaamista ja neuvomista, sekä heidän henkistä tukemistaan. Käytännön apu liittyi tavallisiin arjen asioihin, kuten auton lainaamiseen. Hyvin henkilökohtaisissa asioissa auttaminen oli kuitenkin herättänyt erilaisia mielteitä. Pohdittiin, uskaltavatko rekrytoidut sairaanhoitajat hakea apua kaikkeen tarvitsemaansa ja toisaalta mietittiin sitä, että onko joissain asioissa auttaminen enää työkaverin tehtävä. Auttaminen kuitenkin koettiin mielekkäänä ja apua tarjottiin aina kun siihen oli mahdollisuus. Tukeminen tuli esiin myös espanjalaisen sairaanhoitajan ollessa alakuloinen. Yksinäisyys ja koti-ikävä nostettiin teemoiksi, kun puhuttiin henkisen tuen tarpeesta. Työkaverit yrittivät parantaa toisen oloa viettämällä yhteistä aikaa, mutta joskus rajalliset resurssit ajan suhteen vaikeuttivat tuen tarjoamista.



Kuvio 10. Yhteenveto: Monikulttuurisuus työn arjessa

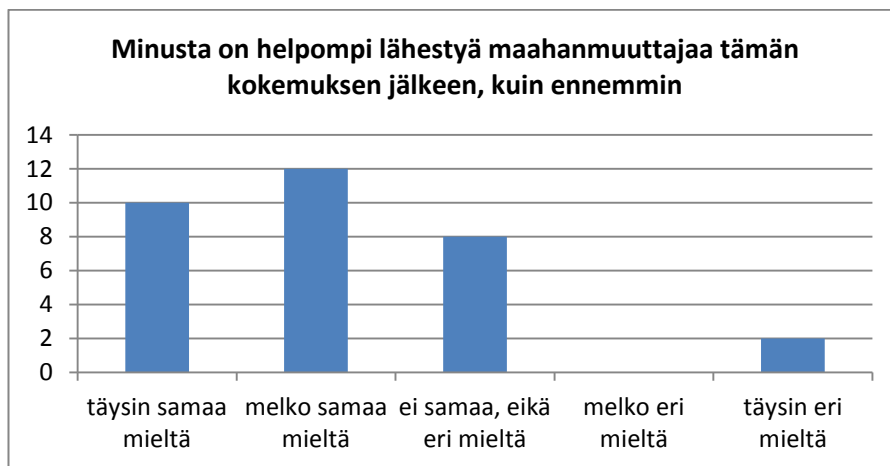
7.4 Suhtautuminen monikulttuurisuuteen

Ne on niin ulospäinsuuntautuvia ja välittömiä ja niin ja sitte että "puhu espanjaa" ja kuinkas.. Että oli jo joittenkin omaisten kans vähä ongelmaakin kun kuvitteli, että ne on tullu tänne vähä muutakin tekemään kun työtä.

Niin sellasta vähä rentoa ja ilosta ja semmonen että jos... Kyllähän sen nyt kaikki tietää et jos työkaveri on semmonen oikeen ilonen ja semmonen niin kyllähän se levittää sitä ympärilleen sillee, samalla lailla kun sitte päinvas-toin, että niinku että onhan se hienoa, niinku tuo, rikastuttaa sitä, se erilainen kulttuuri, sitä työyhteisöä

Espanjalaisia sairaanhoitajia kuvailtiin monin eri määrein, jotka olivat muutamaa neutraalia määrittelyä lukuun ottamatta positiivisia. Heitä kuvailtiin termeillä, jotka kaikki voidaan luokitella kuuden yläluokan alle: luotettava, ahkera, sosiaalinen, positiivinen ja lämmin persoona. Kuudentena luokkana toimii muut, johon sijoittui- vat huomio yllättävästä ujoudesta, pitkäpinnaisuus, sekä toteamus, ettei heissä ole mitään vikaa. Vastaajat olivat kokeneet heidän positiivisten piirteidensä tuoneen jotain uutta työyhteisöön, "oman juttunsa". Iloisen ja rennon meiningin koettiin tart-

tuvan muihin työyhteisön jäseniin ja levittävän sitä ympärilleen. Tällainen positiivinen vaikutus koettiin tervetulleeksi. Sydämelliseksi koetun työtoverin kanssa myös parityö koettiin miellyttäväksi.



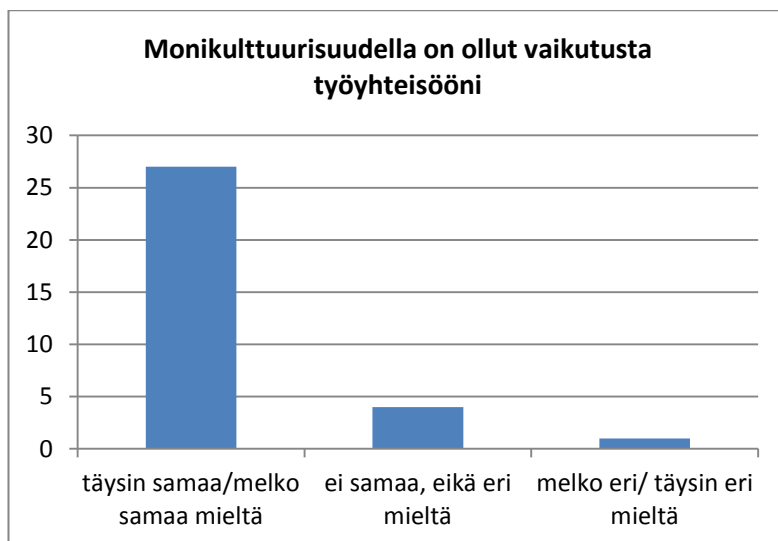
Kuvio 11. Maahanmuuttajan lähestyminen työyhteisössä tapahtuneen monikulttuuristumisen jälkeen

Kuvion 11. mukaisesti vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että heidän on helpompi lähestyä maahanmuuttajaa monikulttuuristumisen jälkeen, kuin ennemmin. Kaksi vastaajaa oli täysin eri mieltä.

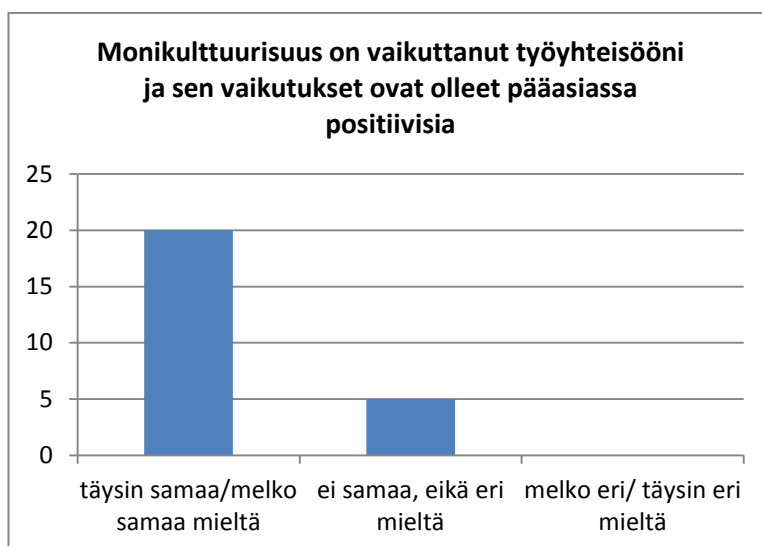
Ystävystyminen työyhteisön uuden jäsenen kanssa oli usealle vastaajalle merkittävä asia. Vastaajat, joilla oli tämä kokemus, kutsuivat heitä ystäviksi tai kavereiksi. Yhdessäolo ystävän kanssa tuotiin esiin rohkeasti ja painotettiin yhdessäolon mielekkyyttä. Ystävystyminen oli tapahtunut työpaikalla ja se vahvistui yhteisen tekemisen, esimerkiksi yhteisten harrastusten, kautta. Uudelle ystävälle haluttiin esitellä paikkakuntaa ja jakaa tämän kanssa kokemuksia. Tällaiset kokemukset olivat erityisesti sellaisia, jotka ovat suomalaisille tuttuja, mutta Espanjassa eivät niin yleisiä. Joidenkin työntekijöiden lähipiiri oli kiinnostunut espanjalaisista sairaanhoitajista. Lähipiirin positiivissävytteinen mielenkiinto tuki työntekijän toivetta jakaa espanjalaisen sairaanhoitajan kanssa kokemuksia perheenkin voimin.

Työelämän monikulttuuristumisen myötä useat työntekijät olivat kokeneet kehittyneensä myös henkilökohtaisesti. Monikulttuuristumisen koettiin luovan enemmän mahdollisuuksia uuden oppimiseen. Mahdollisen oman työn kehittymisen lisäksi toisen kulttuurin kohtaaminen oli harjoittanut heidän taitojaan ymmärtää kulttuu-

rieroja ja kohdata erilaisuutta. Työyhteisön monikulttuuristuminen oli tarjonnut tilaisuuden nähdä suomalaisuus eri silmin kuin aikaisemmin. Heidän taitonsa tulkita elekieltä oli harjoituksen myötä kehittynyt. Työntekijät olivat myös saaneet tietoa uudesta kulttuurista ja uusi tieto koettiin monesti kiinnostavaksi. Myös espanjan kielen oppiminen tai kielitaidon ylläpito nostettiin myös vastauksissa esiin.



Kuvio 12. Monikulttuurisuudella on ollut vaikutusta työyhteisöön



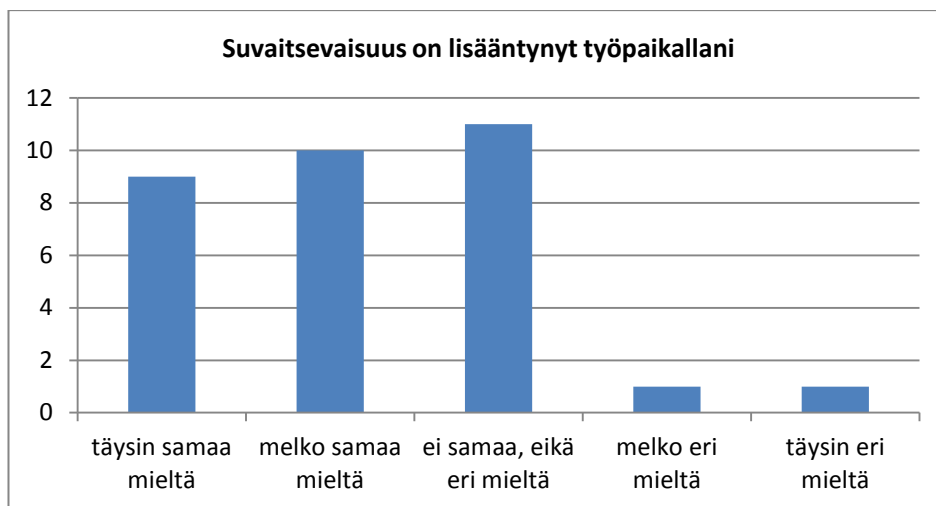
Kuvio 13. Monikulttuurisuuden vaikutus on ollut pääasiassa positiivinen

Edeltävissä kuvioissa (kuvio 12. ja kuvio 13.) tuodaan esiin kannanottoja siitä, ovatko työyhteisön jäsenet kokeneet monikulttuurisuudella olleen vaikutusta heidän työyhteisöönsä ja jos on, niin onko se koettu positiivisena. Voidaan todeta, että suurin osa vastaajista koki monikulttuuristumisella olleen vaikutus työyhteisöön. He, jotka olivat

kuvion 12. esittämän väitteen vaikutuksen olemassa olostä täysin samaa tai melko samaa mieltä, kuvailevat vaikutuksen olleen pääasiassa positiivista. Viisi vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä vaikutuksen positiivisuudesta.

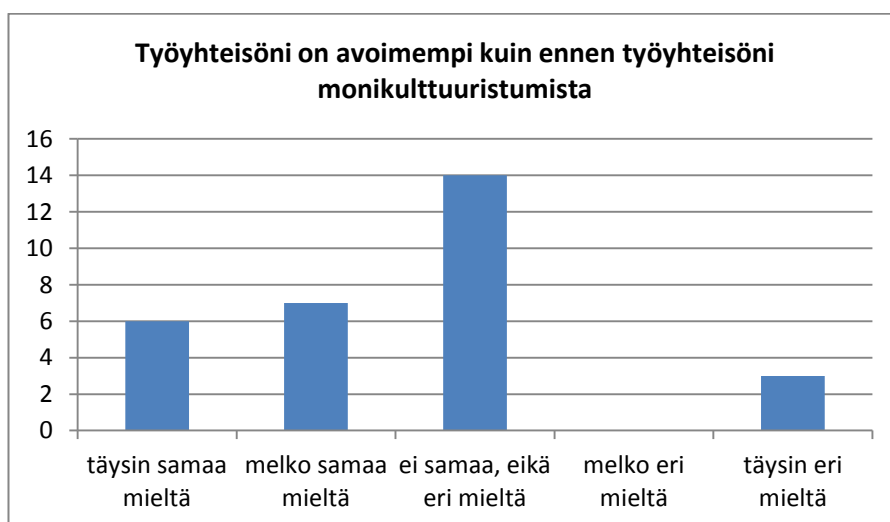
Samaa muuten (monikulttuurisuuden tuomasta rikkaudesta), mutta sitte se, että kunhan vaan ne haasteet ei kasva liian suuriksi, että tosiaan sitte työn määrä lisääntyy kun sä joudut kattoon toisen perään ja pahimmas tapauk- ses tehdä sitten uudestaan samat työt ja niin... Niin kunhan vaan sellaista ei tuu niin sitten se on ihan ihan OK juttu.

Työyhteisön monikulttuuristumiseen suhtauduttiin myös varovaisemmin, jos- lauseita käyttäen. Esimerkiksi yhden vastaajan mielestä työyhteisön monikulttuuri- suus oli ”ihan OK”, jos sen myötä tulevat haasteet eivät kasva liian suuriksi. Yksi vastaajista toi esiin näkemyksensä siitä, että tämä on suunta, johon maailma on menossa. Haasteellisiksikin miellettyjä tilanteita nousi esiin vastaajien kokemuksis- ta. Näiden tilanteiden syy oli usein puutteellisen kielitaidon luomissa haasteissa. Vastaajat kertoivat myös haasteista liittyen kulttuurieroihin ja niin ikään tuotiin esiin kokemuksia tunteiden kuohahduksista. Vastaaja toi esiin näkemyksensä siitä, että työyhteisön jäsenillä oli tai oli ollut ennakkoluulojen kautta muodostuneita ennak- koasenteita ulkomailta tulevia työntekijöitä kohtaan. Asiakkailta ja heidän omaisil- laan saattoi vastaajien mukaan olla ennakkoluuloja, jotka haastoivat luottamussuh- teen syntymistä. Vastauksissa tuotiin ilmi kuitenkin myös se, että monikulttuuris- tumisen myötä ennakkoluuloja oli kaatunut.



Kuvio 14. Suvaitsevaisuus on lisääntynyt työpaikalla

Kuvion 14. mukaisesti vastaajista 19 oli täysin tai melko samaa mieltä suvaitsevaisuuden lisääntymisestä työpaikallaan. Vastaajista 11 ei ollut samaa eikä eri mieltä ja kaksi vastaajaa oli melko tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Vastaajista 59 % oli ainakin melko samaa mieltä siitä, että suvaitsevaisuus oli lisääntynyt heidän työpaikallaan.



Kuvio 15. Koettu muutos avoimuudessa monikulttuuristumisen jälkeen

Kuvion 15. mukaisesti kyselyyn vastanneista 13 oli ainakin melko samaa mieltä siitä, että työyhteisö oli muuttunut avoimemmaksi monikulttuuristumisen jälkeen. Vastaajista 14 ei ollut samaa tai eri mieltä ja täysin eri mieltä oli kolme vastaajaa.

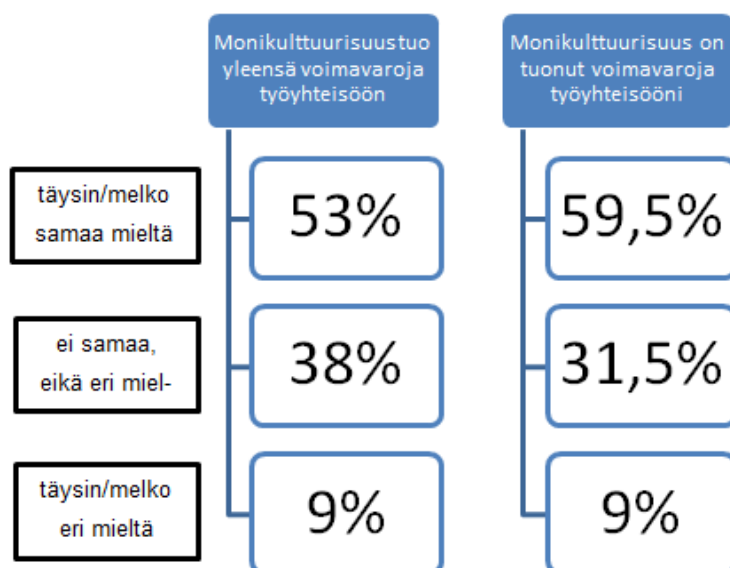
Määrällisen aineiston pohjalta voidaan myös todeta, että vastaajista 75% kokee maahanmuuttajalle olevan jatkossa helpompi tulla osaksi työyhteisöä. Vastaajista 19% ei ollut samaa eikä eri mieltä ja melko eri mieltä 6% vastanneista.

Me työskennellään paljon omaisten kanssa ja jutellaan potilaan voinnista ja mahdollisesti rakennetaan jatkohoitoa ja muuta, niin vaikka meillä on sitä avarakatseisuutta ja tavallaan hyväksyntää niin sieltä voi tulla joku vanhempi ihminen joka ei välttämättä luota ja halua löytää sieltä hyvinkin sen suomalaisen ihmisen jonka kanssa vyöryttää niin siinä on semmonen iso haaste sitten näille ulkomaalaistaustaisille rakentaa se luottamus, löytää ne sanat ja keinot ja ehkä jopa non-verbaliikkakin siihen, että ne saa asiat toimitettua samalta viivalta kuin me, että lähtökohta voi olla haastavampi, vaikeampikin sieltä kun että... siinä on semmonen mitä miettii että, helpottuu kun saa sen kielellisen puolen.

Meillä työyksikkö on aina ollut avoin ja suvaitsevainen. Olemme tottuneet jo useamman vuoden ajan lääkäreihin, jotka ovat muista maista. Erilaisiin työpareihin myös hoitotyössä kuten: opiskelijat, työkokeilijat, harjoittelijat ym. Eli erilaista ohjausta ja opastusta olemme tehneet.

Eri tahoilla oli työyhteisön kokemusten mukaan pääasiassa positiivinen suhtautumistapa rekrytoituihin sairaanhoitajiin. Työyhteisöjen koettiin suhtautuvan heihin pääsääntöisesti positiivisesti ja heidän koettiin tulevan työyhteisön osaksi nopeasti. Potilaiden ja omaisten suhtautumisesta kerrottiin, että pääosin heidänkin suhtautumisensa oli positiivista, mutta kielellisten haasteiden edessä luottamussuhteen rakentaminen saattoi olla haastavaa. Työyhteisön monikulttuurisuuden myötä osa vastaajista on kokenut, että suvaitsevaisuus on lisääntynyt heidän työyhteisössään. Vastaajat tuovat esiin, että ymmärrys erilaisista kulttuureista tulevia kohtaan on kasvanut, ja joissain vastauksissa nostetaan esiin erilaisuuden hyväksyminen ja huomioon ottaminen. Työyhteisön jäsenet ovat myös huomanneet, että muuallakin maailmassa on ammattitaitoisia ihmisiä. Vastaajat ovat kokeneet oman uskalluksensa lisääntyneen monikulttuuristumisen myötä. Yksi vastaajista toi esiin, että hän koki työyhteisönsä aina olleen avoin ja suvaitsevainen ja tähän liitettiin se,

että heidän yksiköllään oli aikaisempaa kokemusta toisista kulttuureista tulleiden kanssa työskentelystä.



Kuvio 16. Monikulttuuristumisen luomat voimavarat yleisesti ja omassa työyhteisössä

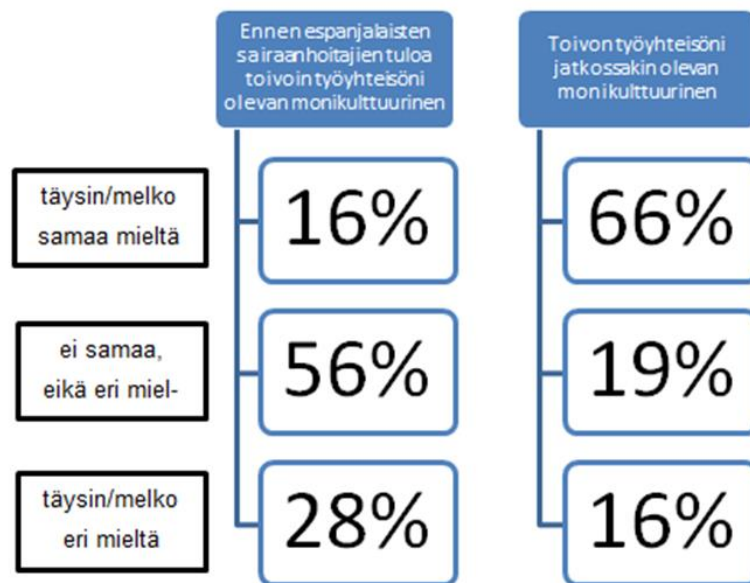
Kuvion 16. mukaisesti vastaajista 53 % koki monikulttuuristumisen tuovan yleensä voimavaroja työyhteisöön. Omassa työyhteisössään 59,5 % koki monikulttuuristumisen tuoneen voimavaroja.

Se on viesti siitä et tota niin, et kun on monenlaista mukana niin se on aina, se on positiivinen juttu. Semmonen rikkaus. Erilaisia tapoja ja erilaisia ajatuksia ja ihmisiä paljon mukana voimavara kyllä.

Se on ollu sillälaila rikastuttava kokemus, eikä mun mielestä, ei oo ollu mitenkään sellanen...

Monikulttuuristumisen muina positiivisina vaikutuksina vastaajat pitivät ihmisten kanssakäymisen lisääntymistä ja monikulttuurisuuden kokemista rikkautena. Monikulttuurisuus nähtiin voimavarana, jota kannattaa käyttää. Osa vastaajista näki monikulttuuristumisen lisänneen työyhteisön ja paikkakuntansa kansainvälisyyttä. Koettiin, että rekrytoidut sairaanhoitajat tuovat jotain uutta ”tuppukylään” erilaisten

elämäntapojen sekä uusien näkökulmiensa kautta. Kansainvälistymisen edistäjänä nähtiinkin erilaiset tavat, ajatukset ja ihmiset.



Kuvio 17. Toive työyhteisön monikulttuurisuudesta ennen ja jälkeen monikulttuuristumisen

Kuviossa 17. nähdään työyhteisön suhtautuminen monikulttuurisuuteen ennen ja jälkeen rekrytoitujen sairaanhoitajien tuloa osaksi työyhteisöä. Huomattavan suuri osa toivoo kokemuksen koettuaan työyhteisön olevan jatkossakin monikulttuurinen. Vain 16 % vastanneista oli toivonut monikulttuuristumista ennen sen tapahtumista. Suurin osa ei osannut ottaa kantaa oliko toivonut työyhteisönsä olevan monikulttuurinen ennen rekrytoitujen työntekijöiden tuloa osaksi heidän työyhteisöjään.



Kuvio 18. Yhteenveto: Suhtautuminen monikulttuurisuuteen

7.5 Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta

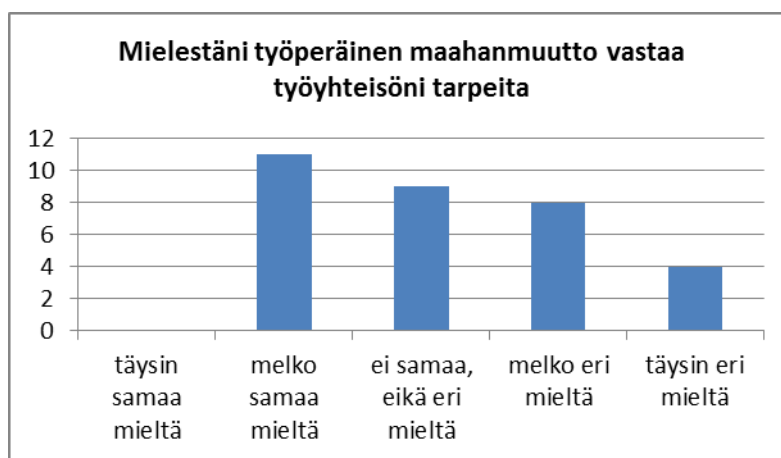
Jos ei Suomes hoitajat riitä ja työt on kuitenkin tehtävä niin onko siinä vaihtoehtoja sitte? Niin tosiaan sitte että kai siinä on tasapaino nyt sitte että myös suomalaiset hoitajat saa töitä.

Noo, varmaan sellasia ajatuksia on ollu ett tietysti että tällänen projekti vie rahaa, sillä rahalla vois palkata joskun omasta maasta näin karkeasti sanottuna niin sillä rahalla, että kuinka hyödyllinen se loppuviimein oikein on jos he ei sitten vaikka jääkkään tänne ja sitten vois panostaa sitten sellaseen pysyvämpäänkin.

Kyllä täälläkin niitä eläkeläisiä on, että ei niitä tulijoita sitte vaan ole uusia hirveästi varsinkin tännekin päin.

Työperäiseen maahanmuuttoon liittyen aineistosta nousi esiin hyvin erilaisia näkökulmia. Todettiin, että monia asioita tuli ottaa huomioon. Näkökulmissa kuitenkin painottui työperäisen maahanmuuton tarpeeseen perustuminen. Nähtiin, että en-

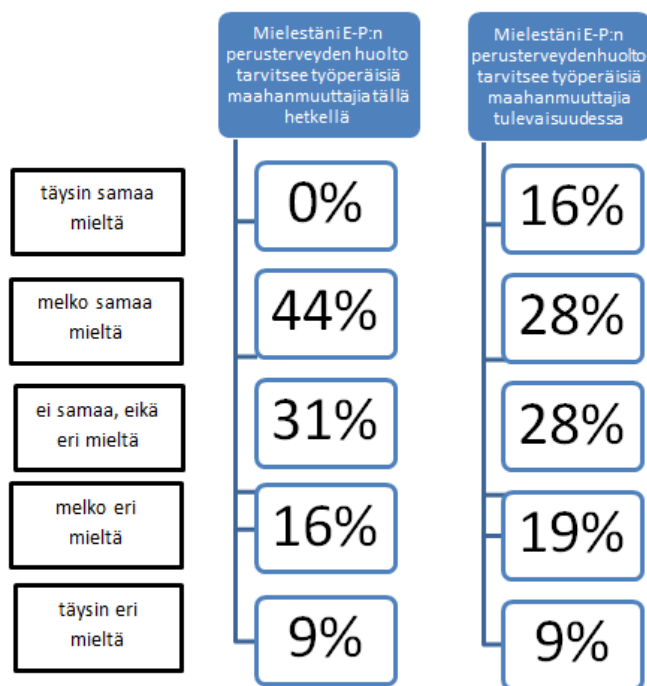
siksi tulisi työllistää Suomen kansalaiset ennen kuin aloitetaan ulkomailta rekrytointi ja ilmeni pelko siitä jos näin ei kävisikään. Ulkomailta rekrytoinnin tarve todettiin työyhteisöissä, joissa työvoiman rekrytointi suomalaisista sairaanhoitajista ei ollut niin yksinkertaista. Työyhteisön jäsenten eläköityminen nostettiin myös tarpeen pohdinnassa esiin. Työperäisestä maahanmuuttoa pohdittaessa, vastaajat toivat esiin mielteitä siitä, että jos rekrytoidut sairaanhoitajat lähtevät, niin mikä silloin on prosessiin käytettyjen voimavarojen ja resurssien merkitys. Mietittiin myös sitä, olisiko ulkomailta rekrytointiin käytetty rahoitus voitu valjastaa toisin, esimerkiksi suomalaisten koulutukseen.



Kuvio 19. Työperäinen maahanmuutto vastaa työyhteisön tarpeita.

Kuvion 19. esittämällä tavalla vastaajista 11 oli melko samaa mieltä siitä, että työperäinen maahanmuutto vastaa hänen työyhteisönsä tarpeita. Vastaajista 12 oli melko tai täysin eri mieltä.

Laadullisesta aineistosta nousi esiin pohdintaa oikean ajoituksen tärkeydestä työperäisen maahanmuuton edistämisen suhteen. Aineiston mukaan joissain työyhteisöissä saattoi olla säästöpainetta ja joidenkin kantasuomalaisten sairaanhoitajien työllisyystilanne oli epävarma. Tilanne koettiin ristiriitaiseksi. Vastauksissa kuitenkin tuotiin ilmi myös se, että näilläkin työpaikoilla sairaanhoitajien rekrytointitarvetta oli ollut aikaisemmin enemmän eikä työllisyystilannetta pystytä täysin ennakkoimaan.



Kuvio 20. Etelä-Pohjanmaan työperäisen maahanmuuton tarve perusterveydenhuollossa

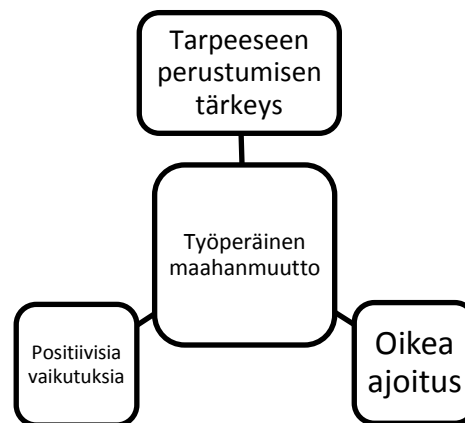
Kuvion 20. mukaisesti Etelä-Pohjanmaan perusterveydenhuollon tarve työperäiselle maahanmuutolle nähtiin erilaisena nyt ja tulevaisuudessa. Kyselyn toteuttamisen hetkellä 44 prosenttiyksikköä vastaajista oli melko samaa mieltä siitä että tarvetta oli. Kolmannes vastaajista ei ollut samaa, eikä eri mieltä. Melko eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 25 prosenttiyksikköä vastaajista. Ajatukset tulevaisuuden tarpeista aiheuttivat vastauksissa enemmän hajontaa – sekä sama mieltä, että eri mieltä olevat kommentit vahvistuivat ja epävarmojen ryhmä väheni.

mäkin oon kuullu sellasesta että niinkun että on sitten niinkun tällä alueella ihmisiä jotka on valmistunu hoitajiksi että olis niille töitä että viekö nää niinku niiltä ehkä paikan. semmosesta on puhuttu, mutta onhan se niin että se tuo sellasta tervettä kilpailuakin, että kyllä ne paikat oikeesti vie kaikki jotka ne haluaa ja jaksaa ponnistella sen eteen

Selvää on että pienellä maalaispaikkakunnalla ulkomaalaisten tulo työmarkkinoille rikastuttaa yhteiskuntaa ja toivottavasti myös avartaa paikallisten asukkaiden maailmankuvaa. Saattaapa työperäinen maahanmuutto jopa parantaa paikallisten työntekijöiden työmoraalia jns koska kilpailu vakipai-

koista näin kiristyy. Kannatan työperäistä maahanmuuttoa. Ovat ahkeraa joukkoa ja yritteliästä!

Työperäisen maahanmuuton positiivisiksi puoliksi nostettiin työvoimapulaan vastaaminen, yhteiskunnan rikastuminen ulkomaalaisten tullessa työmarkkinoille, paikallisten asukkaiden maailmankuvan avartuminen ja työttömille ammattilaisille työn tarjoamisen mahdollisuus. Aineiston mukaan työperäisen maahanmuuton myös nähtiin lisäävän tervettä kilpailua työpaikoista.



Kuvio 21. Yhteenveto: Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta

8. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen johtopäätöksiä, jotka perustuvat tutkimustuloksiin ja teoriaan. Aineistonkeruu toteutettiin sähköisen kyselyn ja kolmen haastattelun avulla; tein kaksi ryhmähaastattelua ja yhden yksilöhaastattelun. Sähköiseen kyselyyn vastasi 32 työyhteisön jäsentä ja haastatteluissa haastateltavia oli yhteensä kahdeksan. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin Adelante-projektiin osallistuneiden työyhteisöjen kokemuksia työyhteisön monikulttuuristumisesta. Opinnäytetyössä haluttiin myös selvittää projektille asetettuihin laadullisiin vaikutuksiin liittyvien näkökulmien ilmenemistä aineistosta. Opinnäytetyössä nousi esiin näkökulmia liittyen seuraaviin projektille esitettyihin laadullisiin vaikutuksiin: Monikulttuurisuuden luoma rikkaus niin työyhteisöissä kuin potilastyössä, Ymmärretään työperäisen maahanmuuton luomat hyödyt ja Havaitaan kuinka avoimuus ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt.

Seuraavaksi esiteltävät johtopäätökset esittelen aineistosta nousseiden teemojen mukaisessa järjestyksessä. Teemoja nousi aineiston pohjalta yhteensä viisi. Näitä olivat yleinen kokemus työyhteisön monikulttuuristumisesta, vuorovaikutus: yhteinen kieli, kokemukset monikulttuuristumisesta työn arjessa, suhtautuminen monikulttuurisuuteen ja ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta.

8.1 Yleinen kokemus työyhteisön monikulttuuristumisesta

Kulttuurien kohtaaminen ja kulttuurinen sopeutuminen ovat Häkkisen ja Mattilan (2011, 140) mukaan ensisijassa ihmisten keskinäistä kohtaamista. Ihmisten asennoituminen ja suhtautuminen toisiinsa vaikuttavat kohtaamiseen ja sopeutumiseen. Tutkimuksen tulokset tuovat esiin, että yleisesti ottaen työyhteisön monikulttuuristuminen oli nähty pääasiassa positiivisena asiana. Aineistossa tuodaan esiin pääasiassa positiivissävytteisiä huomioita ja kuvauksia espanjalaisista sairaanhoitajista sekä heihin suhtautumisesta. Työyhteisön monikulttuuristuminen nähtiin rikkautena, suvaitsevaisuus oli lisääntynyt. Aineiston pohjalta voitaisiin siis todeta, että suhtautuminen monikulttuurisuuteen työyhteisössä on pääosin positiivista, vaikka haasteita oli noussut esiin.

8.2 Vuorovaikutus: Yhteinen kieli

Kielellinen vuorovaikutus ja erityisesti sen haasteet kulkivat koko aineiston läpi yhtenä johtavana teemana. Vuorovaikutuksen haasteiden merkittävyyttä korostettiin paljon. Kauppilan (2008, 26) mukaan yksi viestinnän monimutkaisen kokonaisuuden osatekijöistä on kieli, joka vaikuttaa ihmisten keskinäiseen kommunikaatioon. Silvennoinen (2004, 19) painottaa viestinnän olevan välillä epävarmaa ja haasteellista. Silvennoinen ja Kauppila viittaavat kirjoituksissaan samaa äidinkieltä puhuvien keskinäiseen viestintään. Aineistossa tuodaan esiin esimerkkejä siitä, kun kaksi ihmistä, joiden äidinkielet ja kulttuuritaustat ovat erilaiset, kommunikoivat keskenään. Viestinnän haasteiden mahdollisuudet tulevat esiin sekä aineistossa, että teoriassa. Kielelliset haasteet olivat aineiston mukaan lähtöisin kielen harjoituksen puutteesta. Vastaajat totesivat myös, että rekrytoidut sairaanhoitajat eivät olleet saaneet tarpeeksi kielellistä koulutusta.

Kielellisten haasteiden koettiin helpottavan ajan myötä. Tähän nähtiin vaikuttavan kielitaidon kehittyminen ja sopivan kommunikointitavan löytäminen. Työyhteisön jäsenet ovat oppineet harjoituksen myötä puhumaan selkeämmin selkosuomella ja tämä on helpottanut keskinäistä viestintää. He ovat huomanneet, että näin voivat mennä työtoveriaan ”vastaan” ja siten helpottaa kommunikointia. Rekrytoidut sairaanhoitajat ovat myös kehittyneet suomen kielessä ja näin he pystyvät viestimään tehokkaammin kantasuomalaisten sairaanhoitajien kanssa. Motivaation osoittaminen sai kiitosta. Toisen äidinkielen oppiminen (ja oppimisen haluamisen osoittaminen) kommunikoinnin työkaluna on voinut rakentaa luottamusta työntekijöiden välillä. Häkkisen ja Mattilan (2011, 140) mukaan sopeutumiseen vaikuttavat juuri nämä asenteiden kautta teoissa näkyvät kohtaamiset, joissa toinen halutaan ottaa huomioon.

Vaikka kielelliset ongelmat nähtiin suurimmaksi osaksi johtuvat heikosta kielitaidosta Hämäläinen (2004, 101) tuo esiin työyhteisöjen vuorovaikutusongelmien juurien olevan luottamuksen puutteessa. Työyhteisöt olivat vastaanottaneet rekrytoidut sairaanhoitajat hyvin vähän aikaa ennen aineiston keruuta. Luottamuksen rakentumiseen tarvitaankin Hämäläisen mukaan aikaa ja aitoa kiinnostusta. Kuten aineistossa tuotiin esiin, työn arki voi olla kiireistä. Tämä saattaa haastaa toiseen tutustumista ja tuntemista ja näin ollen luottamuksen rakentumista.

8.3 Monikulttuurisuus työn arjessa

Aineistossa tuodaan esiin työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Mamian (2009, 21-24) mukaan hyvinvointi voidaan nähdä kaksisuuntaisena: sillä on positiivinen ja negatiivinen ulottuvuus. Positiivisen ulottuvuuden teemoja, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia tuodaan esiin aineistossa, mutta myös negatiivisen ulottuvuuden työuupumuksen ja stressin kokemuksia. Positiivisen ulottuvuuden teemoja liitetään monikulttuuristumiseen. Työntekijöiden positiivinen vaikutus nimetään, samoin kuin apuna toimiminen työssä. Negatiivisen suuntauksen teemoja liitetään monikulttuuristumiseen myös: sen sijaan että puhuttaisiin suoranaisestä työuupumuksesta, puhutaan lisätyöstä ja lisätyön pelosta. Rekrytoitujen työntekijöiden perään katsomien, ”kyttäys” oli yksi mainituista lisätöistä. Stressistä todettiin, että työn arki on muutenkin kiireinen ja muutoksessa, eikä osattu ottaa kantaa siihen, onko monikulttuuristuminen erityisesti haastanut työhyvinvointia. Lehdon (2007, 99-101) mukaan kiireinen ja tehostamispyrkimyksinen työ kasvattaa työpaineita. Työhyvinvointiin liittyvin monipuolisten vastausten syynä on Juutin ja Salmen (2014, 37) esiin tuoma näkökulma hyvinvoinnin käsityksestä subjektiivisena. Jokainen kokee heidän mukaansa hyvinvoinnin omalla tavallaan, kuten tulosten monipuolisuudesta voidaan todeta.

Työyhteisö tuo esiin ajatuksia vastuukysymyksistä. Järvisen (2009, 88) mukaan toimivan työyhteisön yhtenä pilarina ovat selkeät töiden järjestelyt, jotka mahdollistavat työntekijän vastuullisen ja tavoitteellisen toiminnan. Avoin vuorovaikutus (2008, 94) on toinen toimivan työyhteisön pilareista. Haasteet avoimessa vuorovaikutuksessa ja selkeissä töiden järjestelyissä haastavat työyhteisön toimivuuden. Näitä kahta pilaria tukemalla voidaan myös rakentaa työyhteisön jäsenten luottamusta ja vähentää vastuukysymyksistä aiheutuvaa kuormitusta. Tiedonpuute nousi esiin aineistosta useassa kohdin ja tämän nähtiin aiheuttavan työyhteisön kuormitusta.

Paasivaaran ja Nikkilän (2010, 40–41) mukaan työyhteisöä tukemalla voidaan päästä tilanteeseen, jossa kaikki saavat hyödyntää omaa osaamistaan. Tämä lisää työyhteisön toimivuutta. Aineistossa tuotiin esiin oppimisen kokemuksia omasta työstä. Oppiminen oli tapahtunut seuraamalla rekrytoitujen työntekijöiden erilaisista työskentelytyyliä. Voidaan todeta, että heillä on ollut mahdollisuus hyödyntää

omaa erityisosaamistaan. Toisaalta aineistossa taas tuotiin esiin, että kaikki työyhteisön jäsenet eivät välttämättä ole pystyneet näkemään erilaisia tapoja hyödyllisinä.

8.4 Suhtautuminen monikulttuurisuuteen

Monikulttuuristumisen tuomat positiiviset muutokset liitettiin aineistossa usein espanjalaisiin sairaanhoitajiin henkilöinä. Positiivisia huomioita saivat kokemukset oppimisesta niin työtä kuin henkilökohtaista elämää ajatellen. Kritiikki kohdistettiin yleensä johonkin nimeämättömään, johonkin kolmanteen ja kaukaiseen. Työyhteisön tuodessa esiin negatiivisia asioita, niitä oli yleensä kokenut joku toinen.

Espanjalaisten sairaanhoitajien kuvailussa käytetyt termit ovat lähes kaikki pääpiirteissään positiivisia. Nämä liitettiin aineistossa välillä espanjalaisuuteen. Paavolan ja Talibin (2010, 27) mukaan monikulttuurisuudesta puhuttaessa törmätään hyvin usein stereotyyppiseen ajatteluun. Kokemuksia nousi esiin yllättyneisyydestä espanjalaisen sairaanhoitajan ollessa ujo tai arka. Stereotyyppinen ajattelu nousi pääasiassa positiivisessa mielessä esiin tuloksista.

Määrällisen aineiston pohjalta voidaan todeta, että suvaitsevaisuuden näki lisääntyneen työpaikallaan 19/32 vastaajista. Laadullisessa aineistossa tuotettiin puhetta suvaitsevaisuuden lisääntymisestä monikulttuurisuuden myötä. Toisaalta taas koettiin, että työyhteisö oli jo valmiiksi suvaitsevainen, eikä espanjalaisten sairaanhoitajien rekrytoinnilla ollut tähän vaikutusta. Määrällisessä aineistossa ilmeni, että jotkut vastaajista olivat täysin eri mieltä siitä, että suvaitsevaisuus olisi lisääntynyt.

Vastauksissa tuli esiin kokemuksia ennakkoluulojen havaitsemisesta, mutta nämä kokemukset nähtiin jonkun muun toimesta koettuina. Erilaisuuden kohtaamisessa Paasivaara ja Nikkilä (s. 40-41) nostavat esiin ryhmäajattelun työyhteisön toimintatapana. Heidän mukaansa erilaisuuden herättämiä tunteita joskus peitellään ja ryhmäajattelun myötä pyritään tuomaan esiin vain hyväksytyjä mielipiteitä. Haastattelutilanteissa vastauksia voidaan tuoda Hirsjärven ym. (2009, 203) mukaan esiin sellaisessa muodossa, että nämä ovat sosiaalisesti hyväksytyjä. Haluankin tuoda esiin, että ryhmähaastatteluissa ryhmäpaine ja haastattelutilanne itsessään

voivat johtaa siihen, että negatiivisia näkökulmia ei tuoda kovin helposti esiin. Tullee kuitenkin huomata, että sähköisessäkin kyselyssä, johon pystyi vastaamaan ilman kasvoja anonyymisti, ei noussut esiin aineistoa joka olisi viitannut omakoh-taisiin ennakkoluuloihin tai rasismiin. Tutkimus poikkesi aiemmista tutkimuksista siinä suhteessa, että esiin ei noussut vahvasti syrjintään liittyviä teemoja.

Soraisen (2007, 18–19) mukaan Suomen haasteena työperäisiä maahanmuuttajia tarvitessaan, on erilaiset työntekijät. Kulttuurisesti kompetentti työyhteisö voi toimia yhtenä vetotekijänä. Aineistossa kerrotaan oppimiskokemuksista monikulttuuristumisen myötä – kulttuurierojen ymmärtäminen, erilaisuuden kohtaaminen ja suomalaisuuden katsominen uusin silmin. Määrällisessä aineistossa 22/32 vastaajaa koki, että työyhteisön monikulttuuristumisen myötä hänen on helpompi lähestyä maahanmuuttajaa kuin ennen. Vastaajista 75 % kokee, että maahanmuuttajan on helpompi tulla heidän työyhteisöönsä kuin ennen. Suvaitsevaisuuden työpaikalla koki lisääntyneen 19/32 vastaajaa. Mielenkiintoinen muutos oli myös toive monikulttuurisesta työyhteisöstä ennen (16 %) ja jälkeen (66 %) monikulttuuristumisen. Määrällinen ja laadullinen aineisto tukevat päätelmää monikulttuurisuuden vaikutuksesta työyhteisöön.

Aineistossa tuodaan esiin espanjalaisten sairaanhoitajien tulleen monesti hyvin nopeasti osaksi työyhteisöä. Tällä viitataan akkulturaatioon. Saukkosen (2007, 289) esittää Liebkindin ym. (2004, 50-51) teoriassa kaksi työyhteisöjen sopeutumisprosessia kuvaavaa muotoa: assimilaatio tai integraatio. Espanjalaisten sairaanhoitajien koetaan sopeutuneen työyhteisöön, eli he ovat vähemmistökulttuurin edustajina halunneet ottaa vaikutteita vastaan valtakulttuurin edustajilta. Siihen ei voida aineiston pohjalta ottaa kantaa, miten hyvin he säilyttävät omaa kulttuuriaan. Sopeutumista on aineiston mukaan jouduttanut kielen oppiminen. Aineistosta käy esiin jonkinlainen rekrytoitujen sairaanhoitajien ”omiksi ottaminen”. Käytettiin esimerkiksi ilmaisuja, kuten ”Meidän espanjalainen sairaanhoitaja”. Espanjalaisten sairaanhoitajien avun ja tuen tarpeeseen pyrittiin vastaamaan ja heidän toivottiin viihtyvän ja pysyvän työyhteisössä.

8.5 Ajatuksia työperäisestä maahanmuutosta

Taloudellisen tilanteen työyhteisölle aiheuttama vaikutus näkyy aineistossa. Epävarmuus omasta työpaikasta voi Lahden (2014, 20) mukaan aiheuttaa epävarmuutta työyhteisössä, eikä ulkopuolisia välttämättä haluta mukaan. Aineistosta ei suoranaisesti nouse esiin kritiikkiä rekrytoituja sairaanhoitajia kohtaan, mutta kriittinen ajattelu nousee esiin ajatuksissa työperäisestä maahanmuutosta.

Työperäiseen maahanmuuttoon liittyvät ajatukset olivat tuloksissa moninaiset. Ne ovat kuitenkin tarpeeseen perustumisen periaatteessa ja rekrytoinnin oikeaan ajankohtaan pyrkimisessä samansuuntaiset hallituksen antamien linjausten kanssa työperäisestä maahanmuutosta ja sen kannustamisesta. Vaikka aineistossa tuotiin esiin myöntäviä kommentteja tulevaisuuden mahdollisesta työvoiman tarpeesta, määrällisessä aineistossa oli merkkejä siitä, että kaikki eivät nähneet asiaa samalla tavalla. Aineistossa nimettiin myös positiivisiksi koettuja seikkoja liittyen työperäiseen maahanmuuttoon, mutta yleisesti ottaen tässä osuudessa aineistoa vastaajat tuottivat eniten kriittistä puhetta.

9. POHDINTA

Opintojeni aikana olen saanut syventää tietojani työperäisestä maahanmuutosta. Olen hyvin iloinen, että sain mahdollisuuden tehdä opinnäytetyötäni kiinnostukseni aiheesta ja vielä erityisen mielenkiintoisesta näkökulmasta. Tulevaisuuden haasteisiin on vastattava jollain tapaa ja olen saanut seurata läheltä ratkaisukeinojen kehittämistyötä, joista voidaan ottaa oppia tulevaa varten. Tutkimuksen myötä saatiin tuotettua tietoa siitä, miten työyhteisöt ovat kokeneet monikulttuuristumisen. Opinnäytetyössä nousi esiin niin työyhteisöjä haastavia tekijöitä kuin sitä kehittäviä ja vahvistavia. Työyhteisön kokemukset työyhteisön monikulttuuristumisesta opinnäytetyöni aiheena on ajankohtainen ja toivonkin opinnäytteestä olevan hyötyä kehittämistyössä.

Omaa mielenkiintoani herätteli seuraava huomio. Opinnäytetyössä esitetyt aikaisemmat tutkimukset, joissa kartoitetaan työyhteisöjen kokemuksia monikulttuuristumisesta, on toteutettu pääkaupunkiseudulla tai muissa isommissa kaupungeissa eteläisessä osaa Suomea. Isommat kaupungit ovat lähtökohtaisesti monikulttuurisempia kuin Etelä-Pohjanmaan kunnat ja kaupungit. Mielestäni onkin mielenkiintoista ja positiivista, että opinnäytetyön aineistossa ei noussut esiin erityisen negatiivisia ajatuksia liittyen maahanmuuttajiin tai monikulttuurisuuteen. Tämä on mielestäni hyvä pohja tulevaa ajatellen. Tulososiossa nousi kuitenkin esiin useampia kohtia, joissa tuotiin esiin epävarmuutta ja erilaisia haasteita, jotka näkisin voitavan selvittää ja poistaa avoimella keskustelulla. Kiireisen työnarjen lomassa on varmasti haastavaa löytää aikaa ja pysähtyä kuulemaan ajatuksia kun työ itsessään sujuu, mutta nämä kytevät epävarmuudet ja haasteet voivat saada tarpeettoman suuria mittasuhteita. Avoimen keskustelun hetket ovat varmasti kaikille osapuolille työhyvinvointia parantava kokemus.

Oma sosionomi AMK osaamiseni kehittyi tämän opinnäytetyön rakentumisen myötä. Opinnäytetyö tarkastelee miten monikulttuuristuminen vaikuttaa yhteisöön ja millaisia kokemuksia se heille luo. Kuten opinnäytetyössä on tuotu esiin, monikulttuuristuminen on ilmiö, joka vaikuttaa kaikkiin yhteiskunnan jäseniin. Hyvinvoinnin teema työelämän näkökulmasta on tärkeä ja siihen tulee kiinnittää huomiota. Kuten sanottu, työhyvinvointia ei voi irrottaa yleisestä hyvinvoinnin kokemisesta. Työ-

yhteisön äänen kuuluviin nostaminen on yksi tärkeä näkökulma tämän kaltaisessa kehittämistyössä, jossa pyritään löytämään vaihtoehtoja vastata tulevaisuuden työllisyshaasteisiin. Positiivisten kokemusten vahvistaminen ja haasteen paikkojen ratkaiseminen ja ennaltaehkäiseminen mahdollistuvat kun osapuolten näkemykset saavat tilaa. Yhteisön tutkiminen on ollut mielenkiintoista ja se on saanut heräämään monimuotoisuuteen niin tarpeiden kuin esitettyjen ajatusten näkökulmasta. Haluan myös nostaa esiin sen, että vastaanottava, hyvinvoiva ja tukeva työyhteisö on parempi työpaikka myös työperäiselle maahanmuuttajalle. Työyhteisöä tukemalla tuetaan sen kaikkia jäseniä, parannetaan työilmapiiriä ja työhyvinvointia sekä nostetaan tuottavuutta.

Jatkotutkimuksena ehdottaisin työyhteisöjen esimiesten ja johtajien näkökulmien ja kokemusten tutkiminen näissä työyhteisöissä. Kirjallisuudessa nostettiin vahvasti esiin hyvä johtamisen olevan yksi tärkeä tekijä monikulttuurisen työyhteisön toimivuuden takaamisessa. Millaisia pitkäjänteisten tavoitteita johtamisessa on? Onko mahdollista monimuotoisuusstrategiaa olemassa ja miten sitä toteutetaan? Toinen opinnäytetyöprosessissa esiin noussut idea oli työyhteisön jäsenten kehittämisideoiden kartoitus. Työyhteisöillä oli monia ideoita siitä, miten työyhteisön monikulttuuristumista olisi voitu tukea. Näiden ideoiden kartoittaminen, kokoaminen ja mahdollinen täytäntöön paneminen olisi varmasti hyödyksi niin heidän työn arjessaan, kuin oivana pohjamateriaalina niille, jotka suunnittelevat työperäisten maahanmuuttajien rekrytointia.

Haluan antaa suuret kiitokset kaikille niille, jotka ovat olleet mukana tämän opinnäytetyön rakentumisessa. Erityinen kiitos kuuluu kuitenkin työyhteisön jäsenille, jotka jakoivat opinnäytetyön rakentumista varten kokemuksiaan, näkemyksiään ja mielipiteitään.

LÄHTEET

- Aalto, A-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa: Haasteet ja mahdollisuudet. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 7/2013. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN_ISBN_978-952-245-857-5.pdf?sequence=1
- Berry, J. 1986. The Acculturation Process and Refugee Behaviour. In: Williams C. & Westermeyer J., Refugee Mental Health in Resettlement Countries. Washington: Hemisphere Publishing Corporation
- Berry, J. et. al. (eds.). 1992. Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. Cambridge: Cambridge University Press
- Berry, J. 1992. Acculturation and Adaptation in New Society. International Migration, Quarterly Review, vol. 30
- ESR, Eura2007. Ei päiväystä. ESR projektihakemuslomake ja täyttöohje. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 21.4]. Saatavana: <https://www.eura2007.fi/eura/public/OpenPDF.do?pdfname=ESR-hakemuslomake>
- Faist, T. 2013. From Heterogeneities to Social (In)equalities. In: Kivisto, P. & Wahlbeck, Ö. (ed.) Debating Multiculturalism in the Nordic Welfare State. Hampshire: Palgrave Macmillan, 22-47
- Forsander, A., Ekholm, E. & Saleh, R. 1994. Monietninen työ: Haaste ammattitaidolle. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Täydennyskoulutusjulkaisuja 9

- Forsander, A. 2001. Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa: A. Forsander, E. Ekholm & P. Hautaniemi (toim.) Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus, 31-56
- Häkkinen, A. & Mattila, M. 2011. Etelä-Pohjanmaan maahanmuuttajat. Turku: Siirtolaisuusinstituutti. Aluekeskuksen tutkimuksia nro 4.
- Honkatukia, J., Ahokas, J. & Marttila, K. 2010. VATT Tutkimukset 154: Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010-2025. [Verkkojulkaisu] Helsinki, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. [Viitattu:]. Saatavana: https://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/t154.pdf
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ: uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY
- Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-Kustannus
- Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampere University Press
- Kiander, J. & Taimio, H. 2009. Ikääntyminen, julkisen talouden menopaineet ja hyvinvointivaltion kestävyys. Teoksessa: Taimio, H. (toim.) Kurssin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL, 72-95
- Koivuniemi, S. (toim.) 2012. Maahanmuuttajataustainen koulutettu hoitohenkilöstö [Verkkojulkaisu] Helsinki: Tehy:n julkaisusarja B: 1/2012 [Viitattu: 28.4.2015]. Saatavana: <https://www.tehy.fi/@Bin/22825151/Maahanmuuttajataustaiset.pdf>
- Koponen, E-L., Laiho, U-M. & Tuomaala M. 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle: työvoimantarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. [Verkkojulkaisu].

- Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [Viitattu 17.10.2014]. Saatavana: http://www.tem.fi/files/34537/sosiaali- ja_terveysala.pdf
- Kouki, S. & Pitkänen, P. 1999. Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Keisala, K. 28.11.2011. Kulttuurien välinen viestintä työyhteisöissä. [Verkkolähde] Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. [Viitattu: 28.4.2015]. Saatavana: <http://www.uta.fi/edu/kuvi/index.html>
- Kozlarek, O. 2000. La "sociedad mundial" y la carencia de reflexiones normativas en las teorías sociales de Niklas Luhmann y Norbert Elias. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales XLIV (178), 19-47 Saatavana: <http://www.redalyc.org/pdf/421/42117802.pdf>
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä
- Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä: Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Lammela, J. 2015. Projektipäällikkö. Adelante-projekti, Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Sähköposti 6.5.2015.
- Lasonen, J., Halonen, M., Kemppainen, P. & Teräs, M. 2009. Monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys ja osaamisen tunnustuksen tarve. Teoksessa: J. Lasonen & M. Halonen (toim.) Kulttuurien välinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura, 9-21
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa: A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 99-101
- Leppänen, A. & Lindström, K. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos

- Liebkind, K., Mannila, S., Jasinskaja-Lahti, I., Jaakkola, M., Kyntäjä, E. & Reuter, A. 2004. Venäläinen, virolainen, suomalainen: kolmen maahanmuuttajaryhmän koutuminen Suomeen. Helsinki: Gaudeamus
- MAKE-loppuraportti. Ei päiväystä. [Verkkojulkaisu] [Viitattu: 28.4.2015]. Saatavana: www.maahanmuutonmahdollisuudet.fi/index.php/download_file/.../91/
- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa: R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 20-54
- Martikainen, T., Saari, M. & Korkiasaari, J. 2013. Kansainväliset muuttoliikkeet ja Suomi. Teoksessa: T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 23-54
- Martikainen, T., Saukkonen, P. & Säävälä, M. 2013. Suomi muuttuu kun Suomeen muutetaan. Teoksessa: T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 13-19
- Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus: Työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Helsinki: Edita.
- National Red Cross and Red Crescent Societies. 2004. Cultural Diversity in your Organisation: Guidance for National Red Cross and Red Crescent Societies on Volunteer in Social Welfare Work. [Verkkojulkaisu] Switzerland [Viitattu: 29.4.]. Saatavana: <http://www.ifrc.org/Global/Publications/migration/perco/perco-diversity-en.pdf>
- Nurmi, T. 1998. Uusi suomen kielen sanakirja. Helsinki: Valitut palat
- OECD Publishing. 2013. International Migration Outlook 2013 [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 21.3]. Saatavana: <http://www.keepeek.com/Digital-Asset->

Management/oecd/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2013_migr_outlook-2013-en#page4

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print

Paavola, H. & Talib, M-T. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Projektin kuvaus, Bothnia Work. Ei päiväystä. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus. [Verkkolähde] [Viitattu: 7.4.2015]. Saatavana: <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10172>

Rex, J. 1995. The political sociology of a multicultural society. In Jan Hjärnö (ed.) Multiculturalism in the Nordic Societies. Proceedings of the 9th Nordic Seminar for Researchers on Migration and Ethnic Relations. Copenhagen: Nordic Council of Ministers

Saukkonen, P. 2007. Poliitiikka monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Helsinki: WSOY

Saukkonen, P. 2013. Maahanmuutto ja kotouttamispolitiikka. Teoksessa: T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 81-97

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Mitä työyhteisölähteinen prosessikehittäminen on? Teoksessa: R. Seppänen-Järvelä & K. Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille – Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus, 13-29

Silvennoinen, M. 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Jyväskylä: Talentum Media Oy

Sisäministeriö. 2013. Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020- strategiasta. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 23.2.2015]. Saatavana: http://www.intermin.fi/download/51686_Maahanmuuton_tulevaisuus_2020_LOW-res_FINNISH.pdf?5d7d3b9fd601d188

Sisäministeriö. Ei päiväystä. Maahanmuuttopolitiikka. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.2.2015]. Saatavana:

<http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/maahanmuuttopolitiikka>

Sisäministeriö. Ei päiväystä. Työvoiman maahanmuutto [Verkkosivu]. [Viitattu 23.2.2015]. Saatavana:

http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/tyovoiman_maahanmuutto

Sorainen, O. 2007. Ulkomaalainen työntekijä: Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuus katsaus 2010: Terve ja hyvinvoiva Suomi 2020 [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 17.10.2014]. Saatavana:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-12410.pdf

Suupohjan peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Ei päiväystä. Adelante: sairaanhoitajien rekrytointiin helpotusta Espanjasta. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 24.9.2014]. Saatavana: http://www.llky.fi/site?node_id=1183

TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2002. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitleminen [Verkkojulkaisu] [Viitattu: 29.4.2015]. Saatavana: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2014. Kuntien terveys- ja sosiaalipalveluiden henkilöstö 2013. [Verkkojulkaisu]. Helsinki. [Viitattu: 20.3.2015]. Saatavana: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116715/Tr22_14.pdf?sequence=3

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. MATTO- Maahanmuutto-ohjelmien tukirakenne. [Verkkolähde]. [Viitattu: 17.10.2014]. Saatavana: <http://www.tem.fi/matto>

- Valtiontalouden tarkastusvirasto. 2012. Tuloksellisuustarkastuskertomus: Työperäinen maahanmuutto. [Verkojulkaisu]. [Viitattu: 9.10.2014]. Saatavana: http://www.vtv.fi/files/3181/VTV_13_2012_NETTI_12.10.2012.pdf
- Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa: A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 243- 249
- Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen. 2013. Monikulttuurinen työpaikka: opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos
- Ylänkö, M. 2000. Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio. Teoksessa: M-L. Trux, (toim.) Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä. Helsinki: WSOY. Sitra 238

LIITTEET

Liite 1. Sähköinen kyselylomake

Liite 2. Haastattelurunko

LIITE 1 Sähköinen kyselylomake

Neutral

Opinnäytetyötä varten tehtävä kysely liittyen Adelante -projektiin

Vastaathan ainakin kaikkiin tähdellä (*) merkittyihin kysymyksiin

TAUSTATIEDOT

1. Mikä on ikäsi? *

vuosina

23

2. Sukupuolesi *

- ☐ Mies
☐ Nainen

3. Mikä on tehtävänimikkeesi? *

- ☐ Lähihoitaja
☐ Lääkäri
☐ Perushoitaja
☐ Sairaanhoidaja
☐ Muu, mikä?

4. Millä alueella pääsääntöisesti työskentelet? *

- ☐ JIK
☐ Järvi-Pohjanmaa
☐ Kaksineuvoinen
☐ Kuusiokunnat
☐ Lapua
☐ Seinäjoki
☐ Suupohja

5. Mikä on suhteesi espanjalaiseen sairaanhoitajaan työyhteisössäsi? *

voit valita useita vaihtoehtoja

- ☐ esimies
- ☐ johtaja
- ☐ lähiesimies
- ☐ ohjaaja
- ☐ perehdyttäjä
- ☐ tuttava
- ☐ työpari
- ☐ työkaveri
- ☐ ystävä
- ☐ muu, mikä?

6. Keneltä olet saanut tietoa Adelante-projektista? *

voit valita useita vaihtoehtoja

- ☐ esimies
- ☐ internet
- ☐ lehti
- ☐ naapuri
- ☐ organisaation johto
- ☐ projektin ohjausryhmän jäsen
- ☐ projektipäällikkö
- ☐ radio
- ☐ sosiaalinen media
- ☐ työkaveri
- ☐ työpaikkakokous
- ☐ muu, mikä?

7. Kenen puoleen käännyt kun haluat saada lisää tietoa Adelante-projektista?**8. Koska espanjalaiset sairaanhoitajat ovat tulleet työyhteisösi? ***

- ☐ Syksy 2013
- ☐ Kevät 2014
- ☐ muu,
mikä

Neutral

Opinnäytetyötä varten tehtävä kysely liittyen Adelante -projektiin

9. Monikulttuurisuuden luoma rikkaus? *

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa, eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
Monikulttuurisuus työyhteisössäni on vaikuttanut potilastyöhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikulttuurisuus työyhteisössäni on vaikuttanut potilastyöhön ja sen vaikutukset ovat olleet pääasiassa positiivisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikulttuurisuudella on ollut vaikutusta työyhteisöni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monikulttuurisuus on vaikuttanut työyhteisöni ja sen vaikutukset ovat olleet pääasiassa positiivisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön monikulttuuristuminen tuo yleensä positiivisia voimavaroja työyhteisöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni monikulttuurisuus vaikuttaa positiivisesti potilaiden kanssa tehtävään työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Työperäisen maahanmuuton hyödyt? *

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa, eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
Työyhteisöni on saanut monikulttuurisuudesta voimavaroja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön monikulttuuristuminen tuo yleensä positiivisia voimavaroja työyhteisöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni työperäinen maahanmuutto vastaa työyhteisöni tarpeita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni Etelä-Pohjanmaan					

perusterveydenhuolto tarvitsee työperäisiä maahanmuuttajia tällä hetkellä.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mielestäni Etelä-Pohjanmaan perusterveydenhuolto tarvitsee työperäisiä maahanmuuttajia tulevaisuudessa.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

11. Avoimuuden ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen? *

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa, eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
Ennen espanjalaisten sairaanhoitajien tuloa toivoin työyhteisöni olevan monikulttuurinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni on mukavaa, että työyhteisössäni on työntekijöitä toisista kulttuureista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivon työyhteisöni jatkossakin olevan monikulttuurinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suvaitsevaisuus on lisääntynyt työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maahanmuuttajan on helpompi jatkossa tulla osaksi työyhteisöäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta on helpompi lähestyä maahanmuuttajaa tämän kokemuksen jälkeen, kuin ennenmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on avoimempi kuin ennen työyhteisöni monikulttuuristumista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Maahanmuuton tarpeellisuus ja hyödyt? *

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	ei samaa, eikä eri mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
Koen että maahanmuutto on tarpeellista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo keksiä maahanmuutosta seuraavia hyötyjä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että maahanmuutto on tarpeellista Suomen työvoimantarpeen vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että maahanmuutto rikastuttaa kulttuuriamme.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neutral

Opinnäytetyötä varten tehtävä kysely liittyen Adelante -projektiin

JATKA LAUSETTA

Pyrihän vastaamaan mahdollisimman ytimekkäästi

13. Mielestäni tärkein oppi tässä projektissa on ollut... *

14. En olisi ikinä uskonut, että... *

15. Tärkeintä, mitä minun mielestäni tulee huomioida vuorovaikutuksessa... *

16. Vaikeimpia ovat tilanteet, joissa... *

17. Minua olisi valmistanut tähän muutostilanteeseen parhaiten... *

18. Vapaa sana

Jos kysely herätti sinussa tarvetta kommentoida enemmän, voit kirjoittaa kommenttisi tähän.

LIITE 2. Haastattelurunko

- Millaisia kokemuksia työyhteisön monikulttuuristuminen on tuonut, miltä se on tuntunut?
 - jos olette oppineet jotain uutta, millaisia oppimiskokemuksia?
 - positiiviset kokemukset, haastavat tilanteet, yllätykselliset tilanteet
- Mitä työyhteisön monikulttuuristuminen merkitsee työyhteisölle, henkilökohtaisessa elämässä?
- Miten teitä olisi voitu valmistaa parhaiten työyhteisön monikulttuuristumiseen?
- Mitä mieltä olette työperäisen maahanmuuton tarpeellisuudesta ylipäätään?
- Vapaa sana